

TRABAJO SOCIAL Y LA REHABILITACION DEL INVIDENTE EN EL
INCI DE BOGOTA, ATLANTICO, HUILA Y EL GRAC

FABIOLA BARRIOS BALCAZAR

ZAIRA CERVANTES AGAMEZ

MARIA PEREZ RAMIREZ

Trabajo de Grado presentado co
mo requisito para optar el tí
tulo de **Trabajadora Social**.

Asesora: LIGIA DE SAN JUAN

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

BARRANQUILLA, 1985

PERSONAL DIRECTIVO

RECTOR	DOCTOR JOSE CONSUEGRA
SECRETARIO GENERAL	DOCTOR RAFAEL BOLAÑOS
DECANO	DOCTOR JORGE TORRES
VICE-DECANO	DOCTOR CARLOS OSCRIO
SECRETARIA DE LA FACULTAD	DOCTORA MARIA TORRES
PRESIDENTE DE TESIS	DOCTORA LIGIA DE SAN JUAN
JURADOS	DOCTOR GUSTAVO ESMERAL
	DOCTORA ELIZABETH CARABALLO

HOJA DE ACEPTACION



Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Barranquilla, Mayo de 1985



DEDICATORIA

A mis padres y hermanos quienes con su fé en mí y comprensión me motivaron a seguir adelante con mi superación y deseos de alcanzar la meta como profesional.

A Victor Hernández Salinas con su apoyo y colaboración siempre me brindó seguridad para seguir adelante y culminar mis estudios, estuvo presente en los momentos más difíciles de mi carrera, hoy le doy las "gracias" por alcanzar mi triunfo y realización profesional.

FABIOLA BARRIOS BALCAZAR



A mis padres Orlando y Nelly Cervantes que con su abnegación y sacrificio ayudaron a superarme, brindándome su apoyo. Con mi triunfo ven hoy recompensados sus sacrificios. Es grande el sentimiento que alberga hoy mi corazón al poder decirles "gracias".

A mi esposo Gilberto Pinzón quien con su valiosa cooperación y comprensión me ayudó a salir adelante, brindándome su apoyo incondicional y dispuesto siempre a colaborar. Con su presencia es el elixir de mi espíritu que tiene una voz de aliento en los momentos más difíciles de mi vida.

A mis hermanas Zamira y Marelvis que de una u otra forma estuvieron presente y dispuestas a prestar su colaboración.

ZAIRA CERVANTES AGAMEZ



Doy gracias a mi madre Clara Ramirez Vda. de Pérez y a mis sacrificios, porque por medio de ellos me he encontrado a mi misma, mi carrera y a mi Dios.

A mis hermanos Elizabeth, Ramón, Clara Elena, Martha Cecilia y a todas aquellas personas que me brindaron su apoyo incondicional y contribuyeron en mi formación profesional.

MARIA PEREZ RAMIREZ

AGRADECIMIENTOS

Queremos presentar nuestros más sinceros agradecimientos a todas aquellas personas e instituciones que de una u otra forma han colaborado en la realización de nuestro trabajo de grado.

A la Doctora LIGIA CAMACHO DE SAN JUAN quien con su espíritu altruista y luchador contribuyó incondicionalmente a alcanzar nuestro anhelado triunfo.

Al Instituto Nacional para Ciegos INCI y el Centro de Rehabilitación para Adultos Ciegos CRAC, que facilitaron el material necesario para profundizar la investigación, logrando de esta forma la realización del objetivo propuesto.

Les damos las gracias a la directora del INCI sede central doctora AURORA ORTEGAN y de las seccionales Atlántico doctor SANTANDER RIPOLL y Huila doctor GILBERTO PASTRANA, a la directora del CRAC GLADYS LOPERA, quienes prestaron su valiosa colaboración incondicional y mostraron gran interés por el desarrollo del tema propuesto.

TABLA DE CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCION	xv
1. -ANALISIS DE LAS POLITICAS DEL ESTADO COLOMBIA NO Y SU INCIDENCIA EN LA REHABILITACION	1
1.1 EL INVIDENTE Y SU CONTEXTO SOCIAL	1
1.2 LA SOCIEDAD COMO FACTOR TRASCENDENTAL EN LAS IMPLICACIONES PSICOLOGICAS DE LA CEGUERA	8
1.2.1 El Ciego y el Cristianismo	12
1.2.2 Precursores	14
1.2.3 Los Descubrimientos Científicos y Técnicos	18
1.2.4 Los Ciegos en la Actualidad	19
1.2.3 La Fundación de la Organización Nacional de Ciegos	23
1.3 LA LEGISLACION COLOMBIANA Y LA REHABILITACION DEL INVIDENTE	26
2. DIAGNOSTICO Y ORIENTACION INSTITUCIONAL SOBRE EDUCACION DEL INVIDENTE COLOMBIANO	37

	pág.
2.1 RESEÑA HISTORICA (INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS INCI Y CENTRO DE REHABILITACION PARA ADULTOS CIEGOS CRAC)	37
2.2 OBJETIVOS (INCI- CRAC)	45
2.3 POLITICAS (OFICIALES Y PRIVADAS)	47
2.4 ESTRUCTURA ORGANICA DE LAS INSTITUCIONES DE REHABILITACION DEL INVIDENTE EN COLOMBIA	47
2.4.1 Estructura Orgánica del Instituto Nacional para Ciegos INCI	48
2.4.2 Recursos del Instituto Nacional para Ciegos	53
2.4.3 Organigramá del CRAC	54
2.4.4 Recursos del Centro de Rehabilitación para Adultos Ciegos CRAC	55
2.5 FUNCIONES DEL INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS INCI A NIVEL MACROSOCIAL	57
2.5.1 Funciones del INCI sede Central (Bogotá)	60
2.5.2 Funciones del Centro de Rehabilitación para Adultos Ciegos CRAC	73
2.5.3 Servicios del Instituto Nacional para Ciegos	76
2.6 PROGRAMA DE SERVICIOS DEL INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS INCI	80
2.6.1 Programas que desarrolla el Centro de Rehabilitación para Adultos Ciegos CRAC	94

	pág.
2.6.2 Sector Social que acude a la Institución	99
2.6.3 Análisis Institucional	100
3. TRABAJO SOCIAL Y LA REHABILITACION DEL LIMITADO VISUAL	108
3.1 REHABILITACION	108
3.1.1 Rehabilitación Social de los Sectores ex puestos a los Procesos de Descomposición So cial	110
3.1.2 Rehabilitación Psicosocial	110
3.1.3 Rehabilitación Social de los Sectores Socia les Afectados por las Calamidades Públicas o los Desastres Naturales	111
3.2 FASES DE LA REHABILITACION	112
3.3 REHABILITACION Y CONTEXTO SOCIAL	115
3.4 REHABILITACION DEL MENOR LIMITADO	119
3.5 REHABILITACION DE LOS LIMITADOS VISUALES	121
3.6 INTEGRACION ESCOLAR DEL CIEGO	129
3.6.1 Capacitación del Maestro en Educación para Ciegos	132
3.6.2 Proceso de Rehabilitación del Invidente	134
3.7 EL TRABAJO SOCIAL Y EL LIMITADO VISUAL	137
3.7.1 Trabajo Social y Rehabilitación	138
3.7.2 Niveles de Intervención del Trabajador Social	

	Pág.
en la Rehabilitación Social	140
3.7.3 Funciones del Trabajador Social	142
3.7.4 Trabajo Social Individual o de Caso	158
3.7.5 Trabajo Social de Grupo	163
3.8 TRABAJO SOCIAL EN EL CENTRO DE REHABILITACION PARA ADULTOS CIEGOS CRAC	167
3.9 TRABAJO SOCIAL EN EL INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS	171
3.9.1 Historia del Trabajo Social en el Interior de la Institución INCI	171
3.9.2 Objetivos de Trabajo Social dentro de la Institución	172
3.9.3 Ubicación del Trabajo Social en el Interior del Instituto Nacional para Ciegos INCI seccional Atlántico	173
3.9.4 Programas que desarrolla Trabajo Social en la Institución	174
3.9.5 Recursos que maneja la Trabajadora Social en el interior del INCI para desarrollar sus Programas	174
3.9.6 Mecanismos de Control y Evaluación de los Programas y Actividades de Trabajo Social ejecutados	175

3.9.7	Coordinación de Trabajo Social con otros Departamentos o Secciones de la Institución	176
3.9.8	Trabajo Social en la Seccional Atlántico	176
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	181
4.1	CONCLUSIONES	181
4.2	RECOMENDACIONES	190
	BIBLIOGRAFIA	193
	ANEXOS	197

LISTA DE CUADROS

CUADRO 1.	Persona responsable ante la institución	101
CUADRO 2.	Vivienda	102
CUADRO 3.	Hacinamiento	103
CUADRO 4.	Estado civil	104
CUADRO 5.	Ocupación	105
CUADRO 6.	Relaciones Sociales	106
CUADRO 7.	Nivel de educación	107

INTRODUCCION

El objeto de la presente investigación es un análisis crítico de la intervención del Trabajador Social en la rehabilitación de los limitados visuales y la atención que le dá al problema entidades de carácter estatal como en el Instituto Nacional para Ciegos -INCI- central en Bogotá y sus seccionales de Atlántico y Huila; y las entidades privadas como el Centro de Rehabilitación para Adultos Ciegos -CRAC en Bogotá.

A partir de la invención del método de lectura y escritura Braille, se observa que durante los últimos años se han producido grandes e importantes progresos en el campo de la rehabilitación de los limitados visuales.

Es de gran importancia el estudio de la rehabilitación de limitados visuales en Colombia, dado que es poca la atención que el Estado le está prestando a esta población. Lo anterior nos incentivó a la investigación del proceso de rehabilitación que brinda el Instituto Nacional para Ciegos

INCI, entidad estatal en las áreas de educación y rehabilitación, a así analizar la variedad de actividades que al respecto se dan en la sede central en Bogotá y las seccionales de Atlántico y Huila; para compararlas con las realizadas en el Centro de Rehabilitación para Adultos Ciegos CRAC, entidad privada, y de esta forma tener una visión global sobre la rehabilitación en Colombia.

Trabajo Social como profesional justifica su inserción en este tipo de investigaciones, teniendo en cuenta que su principal objetivo es la socialización del bienestar colectivo y un análisis profundo y crítico de la problemática del individuo ubicado en su contexto social. La rehabilitación del invidente es uno de los sectores que más necesita de su intervención.

Las difíciles condiciones de vida y de trabajo que resultan de la marginalidad social del ciego y sus implicaciones psicológicas, ponen de presente la importancia de la intervención de un profesional que se ocupe de investigar los problemas que encuentra el invidente en las relaciones sociales que mantienen y de estudiar posibles soluciones a estos problemas.

La intervención del Trabajador Social permitirá conocer y explorar en forma directa y real las características socio

económicas del ciego a nivel personal, familiar, afectivo y emocional, también se podrán establecer las principales dificultades que obstaculizan su proceso de rehabilitación con el fin de llegar a plantear conjuntamente con el ciego alternativas de solución para enfrentar los obstáculos que su misma situación de invidente les genera.

Las anteriores consideraciones demuestran que el Trabajo Social al utilizar una metodología que integre los métodos de Caso y Grupo, ofrece un aporte importante al proceso de Rehabilitación Social del invidente. El Trabajo Social de Caso utilizado en la rehabilitación de personas ciegas, pretende orientar al individuo, en la satisfacción de sus necesidades sociales de manera conveniente. El Trabajo Social de Grupo tiene como finalidad orientar al invidente en su proceso de crecimiento social por medio de la experiencia grupal.

Las pautas que se exponen en el presente trabajo no indica que deben ser consideradas como marco general del accionar de Trabajo Social en la Rehabilitación del invidente, ya que éstas dependen de un diagnóstico sistemático, de las estrategias generales de los distintos Centros de Rehabilitación.

El método utilizado es el científico por ser el más adecuado para desarrollar el objeto de estudio y constituye una ayuda metodológica para el análisis, la sistematización y formulación de soluciones o alternativas que estén de acuerdo con la naturaleza y las exigencias de la problemática que se investiga.

El nivel de estudio es el explicativo, mediante el cual se busca la causa o génesis de los fenómenos sociales, a partir de los conocimientos disponibles y de las actitudes que los expresan. El efecto es resultado de una causa, los problemas se dan encadenados y para su solución hay que buscar su origen y realizar acciones correspondientes apuntando a ese origen y no al efecto.

En la investigación se presenta como objetivo, conocer y comparar las políticas de Rehabilitación del Estado Colombiano, con las aplicadas en el Instituto Nacional para Ciegos -INCI- del Atlántico, Bogotá y Huila; para determinar el nivel de organización, participación y promoción de la población limitada hacia el mejoramiento de los aspectos humanos y la socialización del bienestar.

Con base en el estudio realizado se tiene como hipótesis general que el deficiente mejoramiento de los aspectos humanos y la no socialización del bienestar justifican la ne

cesidad de reestructuración del Instituto Nacional para Ciegos -INCI- en Colombia. Y la hipótesis de trabajo que está expresada así: Trabajo Social y su contexto teórico práctico es fundamental en la planificación del bienestar del INCI seccional Atlántico.

En el primer capítulo se realizará un análisis de las políticas del Estado Colombiano y su incidencia en la rehabilitación, teniendo en cuenta las normas que emite la legislación colombiana con el fin de brindarle al invidente, las pautas para que éste se desenvuelva en el medio que le rodea.

El segundo capítulo se refiere al diagnóstico y orientación institucional sobre la educación del invidente colombiano, mediante el cual se analiza la variedad de programas que se le brinda al invidente en las distintas instituciones de rehabilitación y su efecto social.

El tercer capítulo trata sobre el Trabajo Social y las pautas para un estatuto de rehabilitación de limitados visuales y la relación existente entre el Trabajo Social, familia y el invidente.

1. ANALISIS DE LAS POLITICAS DEL ESTADO COLOMBIANO Y SU INCIDENCIA EN LA REHABILITACION

1.1 EL INVIDENTE Y SU CONTEXTO SOCIAL

El invidente es un elemento importante de la estructura y necesita un proceso educativo que le asegure su actuar en el ambiente familiar y social. Para alcanzar el desarrollo de su personalidad requiere de una capacitación dentro del grupo para su vida social.

El problema más difícil que afronta el invidente es la condición de marginado que se expresa en todos los aspectos de su vida en comunidad. Si por una parte es cierto que no existe una psicología especial para el ciego, por otra parte no puede negarse que el invidente se encuentra sometido a un sistema de relaciones que está determinado por su limitación física, el cual prácticamente lo obliga a jugar en este medio un rol de marginado.

En el aspecto social se puede decir que el invidente es

una persona rechazada teniendo en cuenta que siempre se le tiende a aislar; la sociedad por la posición que asume frente a él, le ha reducido su medio de acción cada vez más.

"La sociedad también puede ser factor trascendental de las implicaciones psicológicas de la ceguera. El rechazo, la conmiseración, la ignorancia, la falsa caridad, al igual que otras actitudes similares negativas, afectan directa y sensiblemente la personalidad del no vidente desde el ángulo psicológico, psíquico y social" 1/.

A través de la historia el ciego ha sido considerado en diferentes estratos y status. El hombre era para Aristóteles, un

"Zoon politikón, un animal político; con esto se expresa el hecho de que el hombre es un ser social por naturaleza" ... no solamente un animal social, sino un animal que sólo puede socializar se en sociedad" 2/.

1/. BUSTAMANTE, Guillermo. Implicaciones psicológicas de la ceguera. Procedimientos del Seminario Latinoamericano sobre educación de niños y adultos ciegos. Bogotá, Septiembre 5-7 1971. p.76.

2/. MARX, Karl. Introducción general a la crítica de la economía política. Ediciones Los Comunistas. Bogotá S.F. p.9.

Su condición de limitado le ha impedido hacer una vida normal y su desarrollo en la colectividad ha sido diferente a las demás personas. Por su condición de marginado es visto y tratado no como un ser humano sino como un objeto de lástima.

Lo que el individuo sabe de sí mismo está en relación estrecha con el lugar que ocupa en el todo social. El hombre se reconoce como padre, como hijo, como miembro de un partido político o de un grupo religioso, siempre en relación con los demás. El ciego se reconoce como tal, no sólo en cuanto es consciente de su incapacidad de ver, sino en cuanto es reconocido como el ciego por los demás y estos proyectan sobre él la imagen que socialmente tiene la ceguera.

La identificación con ese papel trágico que se le asigna es parte importante de la incapacidad que siente el ciego para integrarse de modo satisfactorio a su sociedad. Una transformación de este punto de vista el cual está basado en experiencias innegables, solo es posible en la medida en que la red de relaciones en la cual se inscribe el inválido vaya siendo cambiada. Las posibilidades de este cambio depende en alguna medida de su propia actitud.

Para analizar este problema sin llegar a un falso optimis

mo actitudes negativas extremas, debemos atender a la relación entre el invidente y su contexto social.

La limitación física disminuye las actividades que un ciego puede realizar, pero no le impide participar como un miembro útil a la sociedad. La ceguera es una limitación visual no una inhabilidad para vincularse a la producción.

En ocasiones ha sido favorable la imagen que se tiene del ciego, por ejemplo la efigie de Homero que la tradición nos ha legado: es la de un ciego inspirado por las musas. Tiresias, el adivino que aún después de muerto aconseja a Ulises, es también ciego. Y Demócrito se sacó los ojos para ver mejor con inteligencia; igualmente el rey Edipo por que cree merecer el peor de los castigos. El sordo, el ciego, y el inválido son personas limitadas físicamente que a través de un proceso de rehabilitación pueden integrarse a la sociedad.

Actualmente la sociedad ha establecido una serie de profesiones y oficios en los cuales un ciego puede desempeñarse eficientemente. Sin embargo, éste sigue considerándose como un ser marginado y no está preparado para encontrar un medio de subsistencia aceptable, ni para establecer una relación en condiciones de igualdad con los demás; a excepción del ciego institucionalizado que ha recibido la reha

bilitación necesaria para desenvolverse correctamente en el medio social, familiar y laboral.

"Si el hombre es sociable por naturaleza, es en la sociedad donde se desarrolla su verdadera naturaleza, y la fuerza de su naturaleza debe medirse por la fuerza de la sociedad y no por la fuerza del individuo en particular" 3/.

No es posible realizar un análisis de las posibilidades y las necesidades de un individuo, sino de acuerdo con la sociedad a la cual pertenece. El hecho de que el ciego no haya sido considerado como un ser normal por largos períodos históricos, no indica que la sociedad actualmente pueda asumir la misma actitud.

Si el ciego socialmente está marginado, es importante identificar las características de ese marginamiento para él.

Estar marginado dentro de una sociedad indica que no se es reconocido como miembro de ésta; que al vivir en determinado medio se adquieren necesidades que difícilmente pueden satisfacerse dada la condición de marginamiento en que se encuentra.

Para el invidente estar marginado es no poder participar

3/. MARX, Karl. La Sagrada Familia. Editorial Claridad. Buenos Aires, 1971. p.153.

de la actividad cultural, social, de la producción e incluso de la vida afectiva que tiene gran significado para el ser humano.

Lo anterior indica que la situación social del invidente no depende solo de las limitaciones producto de su condición, sino también de la forma como el sistema de producción social al cual pertenece pueda desarrollar y utilizar al máximo sus potencialidades. Si el conjunto de los trabajos que los miembros de la sociedad realizan existe un lugar para él, el problema se reducirá a ofrecerles la capacitación para el oficio en el cual habrán de desempeñarse. Pero si como ocurre en nuestro medio, los intereses y las finalidades sociales parecen desconocerlo sistemáticamente, el proceso de rehabilitación deberá dotarlo de instrumentos para hacerse reconocer, por su propio esfuerzo, como miembro útil de la comunidad a la cual pertenece.

El carácter de la sociedad determina los diferentes tipos de trabajo que los miembros de ésta pueden realizar y las condiciones de las que requiere para vincularse al proceso de producción. Las condiciones que surgen son de diferentes clases y dependen del tipo de trabajo que deben realizar. Algunos trabajos requieren de una gran preparación académica y prácticamente todos exigen el aprendizaje de una serie de normas de comportamiento y de habilidades.

En el aspecto laboral el ciego debe competir con los muchos videntes desempleados para obtener un trabajo y la abundancia relativa de mano de obra le permite al empresario prescindir de personas que como él, tengan alguna limitación que no haga muy rentable su labor.

Dentro de la competencia generalizada en sociedades como la nuestra, los problemas sociales son percibidos por los particulares como problemas individuales. Ante la imposibilidad de comprender la dinámica del todo social, quienes se ven afectados por los sistemas de exclusión como responsabilidad propia o como resultado de un defecto o de la mala suerte.

El ciego culpa de su situación a su condición de invidente y no reconoce que sus problemas tienen una dimensión social. El sólo piensa que no consigue trabajo porque es ciego, que se excluye de las reuniones sociales porque es ciego, pero esto no es una simple equivocación. Su condición de invidente no es una razón suficiente para ser excluido, pero la sociedad ha sido educada para reducirlo a objeto de conmiseración o lástima.

En el orden de intereses del capital, existen problemas mucho más importantes que el atender a las necesidades de los limitados físicos. Para ayudar a estos últimos se opta ocasionalmente, por realizar campañas de recolección de

dineros, para darle una solución paliativa al problema, donde en realidad se necesita desarrollar estructuras legales para montar un sistema para la prestación de servicios a la población limitada.

1.2 LA SOCIEDAD COMO FACTOR TRASCENDENTAL EN LAS IMPLICACIONES PSICOLOGICAS DE LA CEGUERA

Los ciegos en la historia han sido considerados como personas a las cuales se les debe eliminar, como cantores, como objeto de temor religioso y algunas veces como un castigo de los dioses.

La vida de los ciegos durante siglos, ha sido tan menospreciada como la de los parias y tan dura como la de los esclavos. En algunas sociedades se les eliminaba por inútiles; en otras se les temía por estar poseídos por el demonio; y desde siempre casi hasta nuestros días su único recurso para subsistir ha sido la mendicidad.

Las difíciles condiciones de vida, la falta de higiene y de defensa contra las enfermedades son campo propicio para la ceguera. En algunas sociedades no hubo ciegos porque se les suprime, argumentando que la dureza de la vida no permite alimentar bocas inútiles. Los enfermos y los tara

dos son igualmente suprimidos. El infanticidio en los ciegos de nacimiento, el abandono en los que han perdido la vista en edad adulta, son los procedimientos más usuales. En los pueblos judíos esta supresión es una exigencia de carácter religioso.

En las sociedades primitivas se cree que el ciego está poseído por un espíritu maligno. El ciego en los casos en que, por dulcificación del régimen de vida o por otras causas, se les deja vivir y se convierte en objeto de temor religioso.

En algunas tribus cuidan a sus enfermos y en particular a los ciegos. Quizá a causa de la frecuencia del síndrome que ha hecho de la ceguera un hecho habitual quitándole su aspecto atemorizador, el ciego es tratado con respeto; pero aún en estos casos, no desaparece la inquietud religiosa que produce la ceguera. El respeto que se concede a los ciegos tiene su origen más bien en el temor que en la piedad.

En otros casos muy frecuentes entre primitivos, la ceguera es considerada como el castigo infligido por los dioses. El ciego lleva en sí el signo, el estigma del pecado cometido por él o algún miembro de la tribu. Entre los pueblos judíos, la responsabilidad por la falta se extiende a la

familia de generación en generación como una terrible herencia.

Pero el temor a los Dioses sucede el amor a los dioses; el ciego entonces, se convierte en objeto de amor. Sigue considerándosele en relación con las potencias superiores, pero esta comunicación es de carácter benéfico. Hay mayor confiabilidad en el ciego de nacimiento protegido de los dioses, portadores de las virtudes especiales.

En China los ciegos se dedicaban a un curioso menester: tradicionalmente decían la buena ventura. En algunos lugares al sur de la China y en Tokio, hay ciegos hechiceros y exorcizadores. Sin embargo, en las zonas más civilizadas de Oriente son únicamente adivinos. Encontramos también en Madagascar y Corea, e incluso en Grecia mítica como en Tiresias, el ciego pronostica las desgracias de Tebas, en la tragedia de Aquile.

Desdén, temor sagrado, respeto, amor, veneración religiosa; ya en pleno mundo histórico, en etapas muy avanzadas de civilización, incluso en nuestros días, en los estratos menos cultivados de nuestro propio mundo occidental seguiremos encontrando supervivencias de estos conceptos supersticiosos sobre el ciego y la ceguera.

Otra figura aparece con frecuencia en muchos lugares de Oriente y Occidente: el ciego cantor o narrador de historias. Desde Homero hasta los ciegos armenios, revestidos de dignidad, que hablan de la vida y de la muerte. No podemos dejar de incluir a cantores de "romances de ciego" tan característicos en la vida española durante siglos.

La más antigua legislación conocida, el Código de Manú, considera al ciego como "un ser impuro que debe ser excluido de las ceremonias sagradas a los dioses, el ciego no tiene ningún derecho, hasta el punto de que ni siquiera puede heredar. Sin embargo, el Código de Manú supone un notable progreso, ya que impone el deber de socorrer a los menesterosos, entre ellos a los ciegos.

En la corte Persia, cuando el usurpador quería apoderarse del trono, se valía tradicionalmente de dos medios para destronar a los legítimos herederos: los hacía asesinar o los cegaba y así quedaban incapacitados por ley para subir al trono, esta práctica brutal se hizo tan corriente que la ceguera llegó a ser considerada como un signo de nobleza de cuna.

La ceguera fue considerada digna de castigo entre algunos pueblos. Basilio II el Emperador de Constantinopla, en el

siglo XI ordenó sacar los ojos a quince mil prisioneros y los hizo regresar ciegos a su patria.

En Oriente era usual esta práctica que aparece también en Africa entre habitantes de Tchad.

Se trata en todos estos casos actos de venganza. Pero la ceguera se presenta también con carácter judicial, regulada por la ley o por la costumbre. Aparece, sobre todo como castigo de dos clases de crímenes en los que los ojos han tenido participación, crímenes contra la divinidad y faltas graves a las leyes del matrimonio.

1.2.1 El Ciego y el Cristianismo

En el cristianismo el ciego cambia su suerte; la persona humana fue elevada a la categoría de valor absoluto. Todos los hombres son hijos de Dios. La vida es don sagrado y nadie tiene derecho a disponer de ella. Y Jesús muestra especial predilección por los débiles, los menesterosos, los niños, los enfermos y los ciegos. Y dá la vista a un ciego de nacimiento, diciendo a sus discípulos que creen que la ceguera es un castigo de algún pecado:

"Ni pecó éste, ni sus padres, sino que habrían de manifes

tarse en él las obras de Dios" 4/.

El Evangelio dignificó a los ciegos. La ceguera deja de ser una tara, un estigma de culpabilidad, de indignidad. A partir de Cristo, la ceguera es una manera de ganar el cielo: para el propio ciego y para el hombre que tiene piedad de él. Para Dios una ocasión de manifestar su gloria.

Los cristianos comienzan a cuidar de los ciegos. En el siglo IV hay algunos en el hospital fundado por San Basilio de Cesárea. Pronto los refugios para ellos van a multiplicarse en Siria, Jerusalén, Pontliue (Francia). En 1620 en París, San Luis funda la institución más importante de la edad media destinada exclusivamente para ciegos; el hospicio de los Quinze-vingts. Los invidentes acogidos por él gozaban de privilegios especiales concedidos por los reyes y los papas. Los videntes veían en ellos una especie de abogado para ir al cielo. Sin embargo, los ciegos seguían siendo mendigos.

En conclusión los ciegos han vivido durante muchos siglos en la miseria, en la ignorancia y con raras excepciones en

4/. Sagrada Biblia, San Juan 9, 1-41

el abandono absoluto.

Esta estampa presentada por la historia nos muestra que mientras cada lacra social iba progresando, los ciegos permanecen en situación inalterable durante todas las épocas y en todas las civilizaciones.

En los últimos años del siglo XVIII y primeros del XIX, en el período de tiempo que media entre 1771 y 1829 tiene lugar dos acontecimientos de tal trascendencia que van a abrir una nueva historia de los ciegos. Dos franceses, Valentín Haüy y Luis Braille, son los protagonistas de la lectura para los ciegos. Luis Braille inventa el sistema utilizado todavía por los invidentes.

1.2.2 Precursores:

a. VALENTIN HAUY

El paso de la prehistoria a la historia se da cuando la humanidad inventa la escritura. Los ciegos vivieron en prehistoria larga y triste hasta el aporte de Valentín Haüy.

Valentín Haüy nace cerca de Paris en 1745, conoce varios idiomas y trabaja en el ministerio de asuntos exteriores. En cierta ocasión en un café de la feria de San Ovidio ob

serva la farsa ingominosa de una orquesta de ciegos, de los cuales muchos habían sido mendigos y que de su presentación recibían ofrendas pero no por admiración de ésta sino por el deseo de que cesara su pésima música, porque además iban disfrazados grotescamente. Este espectáculo sirvió de iniciativa para Valentín quien se propuso convertir esta farsa ridícula en realidad e inventar una escritura adecuada para su limitación y puedan ejecutar conciertos armoniosos de su propia invención.

El gran programa de Valentín Haüy fue lograr la educación de los ciegos. Comenzó enseñando a leer por medio de letras grabadas en trozos de madera fina, en caracteres normales. El método era lento y dificultoso, pues para cada página había que volver a grabar el trozo de madera. Más tarde pasaron a grabarlo en papel grueso. Este sistema tenía un defecto, que subsanó unos años después su discípulo Louis Braille. Las letras inventadas por Valentín eran agradables a la vista del vidente pero carecían de tangibilidad para el invidente; por lo tanto cayó en el error de querer sustituir por medio del tacto y de los demás sentidos, el sentido de la vista. Como acertadamente criticó Pierre Villey:

"Se hablaba con los dedos el lenguaje del ojo, cometiendo un error psicológico fundamental. El dedo es diferente del ojo: Los medios rápidos para

llegar a la inteligencia no son los mismos que permiten alcanzarla a través del ojo. El alfabeto vulgar es un tema imaginado y creado por la vista, para uso de los videntes; porqué no crear entonces un sistema para los dedos de acuerdo con las condiciones psicológicas del tacto" 5/.

En 1784 se fundó el primer colegio para ciegos, las principales actividades eran académicas, de música y los trabajos manuales. A la vez se realizaban impresiones en relieve, figurando entre las primeras, libros religiosos. Por la buena formación musical que se daba en el colegio el arzobispo de Paris concedió facultades especiales para que los ciegos cantaran los oficios religiosos en las iglesias.

b. LOUIS BRAILLE

El segundo paso en el camino de la incorporación de los ciegos al mundo de la cultura habría de darlo un joven ciego alumno de la institución fundada por Valentín Haüy; Luis Braille quien se percató de las dificultades e inconvenientes del sistema de Valentín y se propuso adaptar al ciego a las necesidades del tacto. Para ello tomó como base la signografía de Barbier, El "Generador Barbier" constaba de doce puntos de cuyas diversas combinaciones nacían los sig

5/. PAJOB. Implicaciones psicológicas de la ceguera.

ciegos, y es que podían aprender a leer. El cambio acepta el concepto mismo del ciego, añadiendo a sus notas esenciales la educabilidad.

1.2.3 Los Descubrimientos Científicos y Técnicos: Máquina de Escribir, la Radio, Cinta Magnetofónica

Es fácil comprender lo que habrá supuesto para los ciegos la invención de la máquina de escribir y la de la radio. Con la primera se abre un campo enorme de expresión y una vía de comunicación de los ciegos hacia los videntes; la radio resuelve un problema de aislamiento y abre una nueva vía de comunicación del mundo exterior hacia los ciegos. Así, otras series de inventos de la técnica y de la ciencia han favorecido de manera considerable la vida de los ciegos. Un descubrimiento de los últimos años ha supuesto tal revolución en el mundo cultural, que nos produce la sensación de haber sido hecho expresamente para ellos. Nos referimos a la grabación de la cinta magnetofónica.

El Braille presenta algunos inconvenientes como: los libros voluminosos, ejemplo El Quijote, ocuparía 14 gruesos volúmenes en Braille, además el precio resulta bastante elevado, la producción es lenta, por lo cual los libros llegan a manos de los ciegos cuando su interés ha pasado para el mundo de los videntes. Así, se producía un desfase entre la

cultura de unos y otros. El libro hablado, utilizando la grabación de cinta magnetofónica, resuelve todos estos inconvenientes de la manera más satisfactoria.

1.2.4 Los Ciegos en la Actualidad

a. Los ciegos en los países en vía de desarrollo

Las dificultades mayores contra el desenvolvimiento normal de los ciegos como personas se encuentran en los países en vía de desarrollo. A veces en estos casos los obstáculos adquieren tal magnitud que no se puede pensar siquiera en las soluciones mientras no se superen las circunstancias adversas del propio país. Si tomamos como ejemplo la India uno de los casos extremos, nos encontramos en primer lugar con el hecho de que la proporción de ciegos existentes en el país es diez veces mayor que la que suele darse en los países europeos.

En segundo lugar las circunstancias quedan agravadas por el escaso desarrollo que ofrecen los medios de comunicación. De manera que tanto las autoridades gubernamentales como las agrupaciones benéficas que se ocupan de la ceguera, o no consiguen enterarse de la existencia de muchos casos de ciegos que habitan en pueblos aislados o, si lo logran no

pueden hacer llegar hasta ellos una ayuda eficaz.

Una tercera dificultad surge cuando se considera que la población de la India vive casi en su totalidad en ambiente rural. En otras regiones del globo, castigadas por el mal endémico de la oncocercosis, la sobreabundancia de casos de ceguera produce también una situación de precariedad dramática para quienes la padecen y luchan contra esta enfermedad, de ciclo parecido al paludismo que resulta muy difícil debido a que el mosquito transmisor suele cobijarse bajo las hojas de los árboles caídas en los ríos, de manera que los insecticidas lanzados para su destrucción raramente alcanzan su guarida. Queda todavía una solución la pronta asistencia médica, pero el virus inyectado por el mosquito tiene una primera reproducción bajo el cuero cabelludo, momentos en que el médico puede atajar la enfermedad extirpando todos los habones que se hayan formado; la segunda reproducción se lleva a cabo en la córnea y entonces la ceguera ya es inevitable.

De nuevo la falta de comunicación y de cultura constituyen obstáculo que ha de vencerse de manera previa a todo intento de solución de los problemas mismos de la ceguera.

Colombia se cuenta entre los países en vías de desarrollo no afectados por endemias que causen la ceguera, la situa

ción de los ciegos sin perder gravedad, no alcanza límites tan dramáticos como los descritos.

Por regla general cada país cuenta con varios centros asistenciales para ciegos, sostenidos por el gobierno o por asociaciones benéficas, donde algunos ciegos casi siempre la minoría reciben instrucción, la mendicidad sigue siendo el mayor y más frecuente de los recursos para sobrevivir.

Nuestro país cuenta con instituciones de carácter privado como el CRAC, el GLARP, el Instituto Nacional para Niños Ciegos y entidades oficiales como el INCI.

b. Los ciegos en los países desarrollados

En el aspecto laboral se han logrado éxitos sorprendentes; de ellos mencionamos el caso de Inglaterra, donde la cifra de ciegos colocados en las industrias superó los quince mil, lo que equivale a más del cincuenta por ciento de los ciegos ingleses en edad laboral.

A medida que avanza el grado de desarrollo de un país se observa una considerable disminución en el número de ciegos por accidentes y, sobre todo, por enfermedad, aumentando en cambio los casos de ceguera por taras hereditarias y los ciegos por senitud.

En los países superdesarrollados y más concretamente en los Estados Unidos, es preciso reconocer un paso fundamental de progreso en el enfoque de los problemas de la ceguera; nos referimos al aspecto técnico del mismo.

El gobierno de los Estados Unidos dedica una elevada cantidad de su presupuesto nacional a la investigación de los problemas de la ceguera y a la preparación de especialistas en educación y rehabilitación de la ceguera. Como consecuencia de ello, Norteamérica cuenta con una gran cantidad de aparatos diseñados especialmente a resolver los problemas de los ciegos.

La "American Foundation for the Blind" publica los resultados de estas investigaciones en una obra: Tecnología y ceguera, en cuatro gruesos volúmenes, complementados posteriormente por artículos de revistas especializadas. En la actualidad se investiga preferentemente sobre medios que faciliten la movilidad y sobre aparatos que permitan al ciego leer directamente los libros escritos en tinta.

Así mismo ocupa también este país el primer lugar en la producción bibliográfica dedicada al tema de la ceguera con gran ventaja sobre cualquier otro, destacando entre todas las bibliotecas dedicadas al tema, la blindiana, dependiente de la Escuela Perkins en Massachusetts.

1.2.5 La Fundación de la Organización Nacional de Ciegos

Desde los comienzos de los años treinta en diversas agrupaciones de ciegos españoles comienzan a surgir dos inquietudes fundamentales que van a constituir más tarde, dos de las notas más características de la O.N.C.E. Nos referimos a las tendencias de la unidad de todos los ciegos del país en un solo organismo y a la búsqueda de recursos económicos en la venta callejera de papeletas para rifas, de cromos para colecciones y otras formas similares de sorteos en los que el comprador puede ser agraciado por un premio.

El señor Gutierrez de Tovar funda primero la llamada Asociación Hispalense, que agrupa a casi todos los ciegos residentes en Sevilla. Poco después funda la Asociación Bética, con la que extiende su influencia a gran parte de Andalucía y Extremadura. En el verano del año 1938, al convocarse en Santander una asamblea para tratar asuntos sociales españoles, presenta en colaboración con don Fernando Márquez una ponencia proponiendo la Unidad Nacional de los Ciegos. La asamblea le dió carácter de urgencia, cuando meses más tarde, el 13 de diciembre del mismo año, el jefe del Estado firmaba en Burgos el decreto fundacional de la Organización Nacional de Ciegos, no pocos vieron en su redacción y elaboración claros influjos de la

ponencia antes citada.

El señor Gutierrez de Tovar ostentó durante diez años el cargo de jefe de Organización Nacional de Ciegos.

El señor Esguerra de Berges fundaba en Barcelona la Asociación Hispánica de Ciegos Coincidiendo con la época en que el señor Gutierrez de Tovar fundaba en Sevilla la Hispalense.

La Asociación Hispánica pretendía relacionarse con todas las demás asociaciones de ciegos extendidas por el territorio nacional. El comienzo de la guerra española no solo interrumpió su obra sino que además impidió tomar parte en las primeras declaraciones desarrolladas por la organización nacional de ciegos al señor Esguerra Berges que pasó a ocupar el puesto vacante, cargo que desempeñó hasta 1959. A partir de esta fecha y hasta enero de 1973, ocupó el puesto de Jefe de la Organización Don Ignacio Satrústegui y Fernández, ciego de guerra y destacado hombre de empresa tanto antes como después de contraída la ceguera.

El desarrollo interno de la organización nacional de ciegos acusa con toda claridad la influencia de estos tres dirigentes. La actividad incesante de los primeros años de esta organización hace que funcionen todas las delegaciones pro

vinciales en las cuales los ciegos adultos ejercen la venta del cupón con lo cual no sólo resuelven su problema económico sino que además la organización reúne los fondos necesarios para hacer frente al problema educativo.

Se fundan en efecto los cuatro colegios donde se educa a toda la población ciega en edad escolar en los niveles de enseñanza primaria y media.

En la segunda etapa la Organización Nacional para Ciegos que a partir de entonces adopta la sigla O.N.C.E destaca como característica principal la consolidación de los aspectos económicos y culturales ya iniciados en el período anterior. Se amplía la venta del cupón, se construyen o adquieren edificios propios para una gran parte de las delegaciones provinciales, se construyen nuevos edificios para ampliar la capacidad de los colegios y se llevan a cabo con éxito estudios universitarios costeados por la O.N.C.E. a varios de sus miembros.

La solución económica y la preparación intelectual permiten que en la tercera etapa la O.N.C.E. pueda afrontar el problema laboral e inicia así un camino de integración de los ciegos en la sociedad común española.

La O.N.C.E. se diferencia de cualquier otra organización de

ciegos en el extranjero, por estar organizada y regida por los mismos ciegos, con lo cual se afrontan siempre aquellos problemas que se viven con más agudización; la de agrupar a todos los ciegos residentes en el país, medio que permite la utilización al máximo de todas las energías disponibles y la de poseer el privilegio de una lotería especial que resuelve inicialmente no solo el problema económico sino además el ocupacional.

1.3 LA LEGISLACION COLOMBIANA Y LA REHABILITACION DEL INVIDENTE

MINISTERIO DE EDUCACION DECRETO NUMERO 577 DE 1978

El Presidente de la República de Colombia en uso de sus facultades constitucionales y legales y en especial de las que le confieren los decretos 1955 de 1.955, 1050 y 3130 de 1968

DECRETA

Apruébanse los Estatutos del Instituto Nacional para Ciegos INCI, cuyo texto fue adoptado por los acuerdos No. 3 y 7 de Febrero 7 y 21 de 1978 respectivamente, y que a continuación se transcriben:

Artículo 1o. Adóptanse los siguientes estatutos que regirán la Administración y funcionamiento del Instituto Nacional para Ciegos INCI.

CAPITULO I

NATURALEZA, OBJETIVOS, FUNCIONES Y DOMICILIO

Artículo 2o. El Instituto Nacional para Ciegos INCI, adscrito al Ministerio de Educación Nacional, es un establecimiento público, de carácter técnico, esto es, un organismo dotado de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, no de beneficencia que se organiza conforme a las disposiciones establecidas por los decretos leyes 1955 de 1.955, 1050 y 3130 de 1.968 y las contenidas en los presentes estatutos.

Artículo 3o. El Instituto Nacional para Ciegos INCI tendrá el carácter de organismo auxiliar del gobierno Nacional, en el ejercicio de las facultades de aprobar y supervisar la organización y funcionamiento de todas las instituciones o entidades de ó para limitados visuales del país.

Artículo 4o. El objetivo principal del Instituto Nacional para Ciegos INCI es la educación y Rehabilitación integral

de los limitados visuales; el bienestar social de los mismos, y la prevención de la ceguera y restauración de la visión.

Artículo 5o. Son funciones del INCI:

- a.- Proponer al gobierno la política y orientación general que debe cumplirse en el país a favor de los limitados visuales, y dar las organizaciones, instituciones o entidades de esa índole.
- b.- Supervisar y vigilar, en coordinación con los ministerios de Educación Nacional y de Salud, el cumplimiento de las normas dictadas por el gobierno Nacional en desarrollo de la política general adoptada a favor de los limitados visuales.
- c.- Emitir a través de su Concejo Directivo, concepto ante las autoridades competentes sobre las solicitudes de reconocimiento legal de las entidades de ó para limitados visuales que funcionen o que soliciten autorización para su funcionamiento.
- d.- Promover la investigación científica conducente a la tecnificación y desarrollo de los servicios para limi

tados visuales en coordinación con los ministerios de Educación, Salud y Trabajo.

- e.- Establecer en coordinación con las instituciones especializadas, las normas para la preparación de personal experto en educación, rehabilitación y bienestar social de los limitados visuales, y colaborar en la ejecución de estos programas.
- f.- Elaborar y ejecutar en cooperación con el Ministerio de Educación Nacional los planes y programas de estudio para la educación integral de los limitados visuales en los niveles preescolar, básico (primaria y secundaria) medio vocacional e intermedio profesional.
- g.- Promover, fomentar y orientar la rehabilitación integral de los ciegos y ejecutar los programas que a ello de lugar en coordinación con los planes de rehabilitación del Ministerio de Salud y con otros sectores.
- h.- Importar y procurar el suministro a cualquier título de materiales, equipos educativos, culturales y de recreación a los limitados visuales.
- i.- Trazar y realizar programas para la prevención de la ceguera y la restauración de la visión, en coordinación

con el Ministerio de Salud y la Sociedad de Científicos en la especialidad.

- j.- Organizar y prestar servicios culturales y sociales a los limitados visuales.

CAPITULO II

ORGANOS DE DIRECCION Y ADMINISTRACION

A. DEL CONCEJO DIRECTIVO

Artículo 7o. El Instituto será dirigido y administrado por el concejo directivo, el director general y los funcionarios que acuerde el mismo concejo directivo.

Artículo 8o. El concejo directivo estará integrado por:

- a.- El Ministerio de Educación Nacional o su delegado.
- b.- Un delegado del Ministerio de Salud.
- c.- Un delegado de la curia Primada.
- d.- Un delegado de los ciegos, quien será beneficiario del INCI, elegido por los afiliados de la entidad, de acuerdo a la reglamentación que para el efecto expida el concejo directivo.

Artículo 9o. Los miembros del concejo directivo aunque ejercen funciones públicas, no adquieran por ese solo hecho la calidad de empleados públicos.

Artículo 10. Son funciones del Concejo Directivo:

- a.- Formular y proponer para la aprobación del gobierno nacional los planes y programas conforme a las normas que prescribe el departamento nacional de planeación y la dirección general de presupuesto, deben someterse para su incorporación a los planes sectoriales y, a través de éstos a los planes de desarrollo.
- b.- Dictar el estatuto orgánico del Instituto y someterlo a la aprobación del gobierno nacional, lo mismo que las reformas necesarias para su actualización.
- c.- Dictar su propio reglamento de funcionamiento y la reglamentación interna del Instituto.
- d.- Estudiar y aprobar la estructura orgánica del INCI, la creación o supresión de seccionales, los programas de trabajo y los planes de desarrollo de conformidad con las normas vigentes.
- e.- Estudiar y aprobar el presupuesto anual del Instituto

y las modificaciones necesarias durante su ejercicio.

- f.- Aprobar la creación y supresiones de servicios del INCI para limitados visuales y establecer las normas para su funcionamiento.
- g.- Emitir conceptos entre las autoridades competentes sobre las solicitudes de reconocimiento legal de las entidades o para limitados visuales que funcionen o que soliciten autorización para su funcionamiento.
- h.- Autorizar al director general para celebrar contratos u ordenar gastos cuya cuantía sea superior a cien mil pesos (\$100.000)m.l.

artículo 15. El director general del Instituto es agente del Presidente de la República y de su libre nombramiento y remoción.

El director general del Instituto deberá ser experto titulado en educación y rehabilitación para ciegos.

CAPITULO III

PATRIMONIO

Artículo 20. El patrimonio del Instituto Nacional para

Ciegos INCI está constituido por:

- a.- Los bienes que le correspondieron en la liquidación de la Federación Nacional de Ciegos y Sordomudos.
- b.- El producto del impuesto "FONDO DE CIEGOS" creado por la ley 37 de 1929, y el producto de los impuestos que le corresponden y los que en lo sucesivo se establezcan para el cumplimiento de sus objetivos.
- c.- Los deportes o auxilios que la nación, los departamentos, el Distrito Especial de Bogotá, los municipios y los establecimientos públicos le destinen en su presupuesto.
- d.- Los aportes, donaciones y legados de personas naturales o jurídicas nacionales o extranjeras.
- e.- El producto de sus propias inversiones y de todos los demás bienes que adquiera a cualquier título conforme a la ley.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 34. Los objetivos del Instituto estarán dirigidos

a la atención de todas aquellas personas que requieren de los servicios de prevención de la ceguera y restauración de la vista y los limitados visuales que residan en el territorio nacional.

Artículo 35. Se consideran como casos de ceguera:

- a.- Ausencia total de la vista.
- b.- Agudeza visual no superior a 1/10 en el mejor ojo, después de corrección.
- c.- Limitación en el campo visual hasta un ángulo no mayor de 20.

Establécese como definición de semividencia, agudeza visual entre un décimo (1/10) y tres décimos (3/10) en el mejor ojo después de corrección.

PARAGRAFO: Ambos grupos se denominarán "LIMITADOS VISUALES".

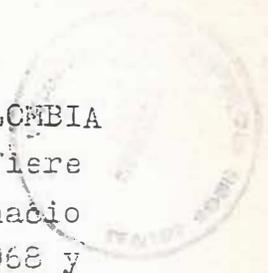
Artículo 39. El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación por el gobierno nacional y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

Presidente de la República Doctor ALFONSO LOPEZ MICHELSEN.

E. DISOLUCION DE LA FEDERACION NACIONAL PARA CIEGOS Y
SORDOMUDOS INSOR

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA
en uso de las facultades que le confiere
el artículo 132 de la constitución nacio
nal y los decretos 1050 y 3130 de 1968 y



C O N S I D E R A N D O

Que por decreto ley No. 1955 fue disuelta la Federación Na
cional de Ciegos y Sordomudos y en su lugar se crearon el
Instituto Nacional para Ciegos INCI y el Instituto para Sor
dos INSOR.

Que el Instituto para ciegos INCI ha venido funcionando co
mo institución de utilidad común con personería jurídica,
patrimonio independiente y autonomía administrativa.

Que según el artículo 70. del decreto ley 3130 de 1968
"las fundaciones o instituciones de utilidad común, creadas
por ley o con autorización de la misma, son establecimien
tos públicos, y se sujetarán a las normas para éstos previs
tas con las particularidades que contengan los actos de su
creación".

Que el Instituto Nacional para Ciegos INCI reúne todas las condiciones establecidas por los Decretos 1050 y 3130 de 1968 para los establecimientos públicos del orden nacional. Que de conformidad con el artículo 45 del decreto 3130 de 1968, corresponde al gobierno clasificar y adscribir las entidades descentralizadas que carezcan de disposición legal sobre el particular.

Que el Instituto Nacional para Ciegos INCI se encontraba vinculado a los Ministerios de Salud y de Educación Nacional.

Que el Instituto Nacional para Ciegos INCI presta un servicio público primordialmente educativo, por lo cual es necesario adscribirlo al Ministerio de Educación Nacional e incorporarlo al sector educativo definido por el decreto ley 3157 de 1968.

Que el Consejo Directivo del INCI dictó los Estatutos mediante Acuerdo No.27 de 1969, que sometió a consideración del Gobierno Nacional.

2. DIAGNOSTICO Y ORIENTACION INSTITUCIONAL SOBRE EDUCACION DEL INVIDENTE COLOMBIANO

2.1 RESEÑA HISTORICA INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS INCI Y CENTRO DE REHABILITACION PARA ADULTOS CIEGOS CRAC

La creación de la Federación Nacional de Ciegos y Sordomudos F.N.C.S fue idea del licenciado Juan Antonio Pardo Ospina en el año 1955 se presionó al gobierno que se expidiera el decreto ley 1955 de 1.955, donde se pedía la disolución y liquidación de la entidad y la creación en su defecto del INCI y del Instituto Nacional para sordos INSCR.

Después de siete años se conoció el decreto ley 0311 de 1957 donde revivió lo dispuesto por el decreto de 1955.

En Enero de 1968 se consolidó la creación del INCI y del INSCR en cumplimiento de lo dispuesto por las normas citadas.

El director que influyó en la creación del Instituto Nacio

nal para ciegos INCI fue el doctor Hernando Pradilla Cobos. Su actual director es la doctora Aurora Ortega de Salamanca.

El decreto 2156 de 1972 clasificó al INCI como establecimiento público del orden nacional, lo adscribió al Ministerio de Educación Nacional y aprobó sus estatutos.

Después de la creación del INCI sede central (Bogotá) se organizaron seccionales en algunas ciudades del país entre ellas está la del Atlántico y Huila las cuales se tratarán a continuación.

En el Atlántico el crecimiento de la población con algún tipo de limitación se hacía evidente y su desatención se convertía en un problema social.

Esta entidad se inició coordinadamente con instituciones hospitalarias por razones de sus limitaciones presupuestales, atendiendo de esta forma a personas que requerían el servicio oftalmológico y drogas; dedicando su atención al tratamiento y rehabilitación del limitado visual, especializando personal para el trabajo con limitados visuales y concentrando su acción en programas de la ceguera y restauración de la vista.

Las instalaciones del INCI seccional Atlántico funcionan en el edificio de la antigua gobernación del Departamento: calle 35 #38-81. Este local fue cedido por la beneficencia del Atlántico, por espacio de 25 años. El edificio consta de dos plantas, un patio para recreación, cinco oficinas repartidas así: dirección, Trabajo Social, Psicología, y la Oficina de Revisoría Fiscal, se encuentran dos aulas para taller, dos aulas de clase, cubículos y dos baños.

Esta seccional se inició a partir del año 1970. Su primer director fue el señor Salvador Suárez, a partir de septiembre de 1982 lo sustituyó el actual director Santander Rippoll. Se inició con 10 beneficiarios.

Desde sus comienzos su objetivo principal es el de procurar por el bienestar social, la rehabilitación y educación de los ciegos.

La seccional Huila solo se abrió hasta el año 1975, en este año se da comienzo a los programas de capacitación y adaptación en la casa de la señorita Miriam Caviedes, ubicada en la calle 1 #10-02 barrio Diego de Ospina. En abril de 1976 se trasladó a la carrera 13 #1-07 donde está situada la pastoral social hoy día.

En 1978 se trasladó al hospital San Miguel al sector que co

respondía a urgencias por la entrada de la calle octava con la calle primera . En 1979 cambia de ubicación dentro del mismo hospital, se reduce el espacio de la planta física. Actualmente funciona en este local, o sea que hasta el momento no cuenta con una planta propia. Por lo tanto debe cancelar a la beneficencia del Huila mensualmente la suma de cuatro mil cuatrocientos pesos (\$4.400,00) por concepto de arriendo y además debe hacerse cargo del mantenimiento del centro.

El funcionamiento del Instituto Nacional para Ciegos INCI regional Huila ha tenido desmejoramiento puesto que en años anteriores existía profesora especializada en rehabilitación pero por no haber un número regular de beneficiarios desistió de su compromiso con el instituto.

Teniendo como base una investigación de las damas rosadas en el segundo semestre de 1982, se comprobó que la mayoría de los beneficiarios pertenecen a la clase media baja (M).

Hoy la dirección está a cargo del señor Gilberto Pastrana quien es la autoridad principal y jefe directo de la administración y funcionamiento del centro.

En el INCI regional Huila se labora en dos horarios a saber: para el personal administrativo, la jornada de trabajo es de

ocho a doce del día y de dos a seis de la tarde. Los estudiantes asisten de ocho a doce y de dos a cinco p.m.

La situación real del limitado visual de la seccional Huila es la marginalidad de las fuentes de empleo. Más de la mitad de la población se encuentra desempleada, el trabajo esporádico es evidentemente mal remunerado; por consiguiente el limitado visual se ha hecho mendigo, aumentando así la indigencia en nuestro país.

Según el archivo sobre clasificación socio-económica de los beneficiarios del centro, deja entrever los siguientes datos:

De un total de 78 beneficiarios (población) se concluye que:

el 77% pertenece a la clase media baja (M)

el 12% pertenece a la clase baja baja (L)

el 9% pertenece a la clase alta baja (N)

el 3% pertenece a la clase media media (O)

Además de las instituciones oficiales que prestan servicios de rehabilitación a los limitados visuales existen otras que son de carácter privado como lo es el Centro de Rehabilitación de Adultos Ciegos CRAC.

El Centro de Rehabilitación para Adultos Ciegos CRAC es una

institución que lleva prestando sus servicios desde hace 20 años en beneficio de los limitados visuales.

La rehabilitación es un proceso importante en la vida de cada persona limitada visual porque le brinda valiosos elementos, por medio de técnicas, para que pueda desenvolverse en el medio social. Permitiendo con esto que el ciego logre su independencia y pueda llegar a ser una persona útil a la sociedad.

En esta institución fue donde por primera vez se le dió mayor importancia a la problemática social de los ciegos. Este conocimiento se obtuvo a través de la intervención del método de caso, grupo y comunidad.

Es importante anotar que el Centro de Rehabilitación amplió sus instalaciones con el fin de tener una mayor cobertura para abrir nuevos cupos y cubrir las solicitudes de las personas que requirieran su proceso de rehabilitación.

En el segundo semestre de 1955 se realizó la primera conferencia nacional de ciegos, con representantes de todas las instituciones del país; en ella Hernando Pradilla secretario de esa conferencia, planteó la necesidad de ofrecer programas de rehabilitación para los ciegos en el país; en junio de 1959 partió para Nueva York donde obtuvo el título

de magister en educación especial, presentando como tesis de grado el trabajo "Un Centro de Rehabilitación para Adultos Ciegos en América Latina".

En octubre de 1960 fue nombrado como asesor técnico de la Federación Nacional de Ciegos y Sordomudos de Colombia.

Su trabajo de tesis traducido al español fue presentado al Concejo Directivo de la Federación y acogido, se aprobó la creación del Centro de Rehabilitación para adultos Ciegos CRAC.

Después de una ardua labor administrativa para su organización abrió sus puertas en una casa no adecuada pero habilitada para tal fin, ubicada en la calle 63 #25-25, donde el 27 de febrero de 1962 recibió su primer alumno; como director del centro e instructor figuró el doctor Hernando Pradilla.

Los primeros alumnos que ingresaron a la institución fueron Jaime Lozano, Lucía Buenaventura, Luis Eduardo Gutiérrez y Octavio Ochoa, y más tarde otros alumnos que habían ingresado paulatinamente.

La planta de profesores la integraron las siguientes personas: Alberto Perico, Pedro Salinas, Guillermo Bustamante,

Mariela de Mosquera, Irma Bohórquez como secretaria, Gloria Ramirez como psicóloga, Beldy Fonseca como Trabajadora Social y el doctor Oscar Espinoza como psiquiatra.

La inauguración del Centro de Rehabilitación para Adultos Ciegos se efectuó el día 9 de Junio de 1962, el servicio médico se inició el 23 de Abril del mismo año con dos médicos generales.

En 1964 a 1965 fueron adquiridos por gestión del director Hernando Pradilla los lotes de la calle octava sur con avenida ciudad de Quito, pertenecientes al Distrito de la ciudad de Bogotá.

El CRAO ha carecido desde entonces de un presupuesto suficiente para su adecuado funcionamiento.

Desde 1962 a marzo de 1967 correspondió la dirección al doctor Hernando Pradilla quien fue reemplazado por el psicólogo Pedro Cabezas, quien desempeñó la dirección por un año, nombrado como subdirector a Joaquín Correa quien le sucedió posteriormente en la dirección del centro.

2.2 OBJETIVOS (INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS -INCI- CENTRO DE REHABILITACION PARA ADULTOS CIEGOS -CRAC)

El objetivo general planteado por el INCI para la sede central y las diferentes seccionales es el siguiente:

La educación, la rehabilitación integral y el bienestar social de los limitados visuales, así como la prevención de la ceguera y la restauración de la visión dentro del territorio nacional.

Y los objetivos para cada sección son:

- Para la rehabilitación básica es el adiestramiento sensorial y motor del personal no vidente junto con la habilidad en actividades propias de la vida diaria.
- Para la rehabilitación vocacional es buscar fuentes de trabajo para utilizar a los beneficiarios como operarios de la industria privada, de la administración pública o de actividades laborales independientes para los limitados que se encuentran realmente rehabilitados y capacitados en ejercer labores productivas.
- La sección de cultura propende por la culturización de los limitados visuales buscando el mayor nivel intelectual

de los beneficiarios en el desarrollo y participación de los mismos en actividades artísticas; o en aquellas que en una u otra forma elevan el espíritu y aumentan la cultura general de la persona.

El Centro de Rehabilitación para Adultos Ciegos CRAC emite el siguiente objetivo:

- Brindar a las personas ciegas mayores de 17 años servicios de rehabilitación encaminados a lograr su restauración máxima posible en los aspectos social, emocional, físicos y ocupacionales, para que cumplan la función que le corresponde dentro de la sociedad.

El Centro brinda al ciego los elementos necesarios y suficientes para convertirlo en una persona útil al medio social, por medio de orientación psicosocial y de una preparación individual, laboral, la cual se ofrece a través de las áreas especializadas con que cuenta el CRAC: manualidades, taller de ebanistería, técnicas de la comunicación, lectura y escritura en Braille, ébaco, y habilidades de la vida diaria.

El objetivo final de la rehabilitación que imparte es que la persona ciega logre el sustento mediante un empleo remunerado.

2.3 POLITICAS (OFICIALES Y PRIVADAS)

En el Instituto Nacional para Ciegos INCI, tanto en la sede como en las seccionales las políticas son:

- Los limitados visuales tienen derecho a igualdad de oportunidades en el programa que más esté de acuerdo con las posibilidades y condiciones, para poder compartir igualdad de responsabilidades.

- El limitado es ante todo una persona con dignidad y con potencial necesario para realizar y lograr un desarrollo armónico del país.

En el Centro de Rehabilitación para Adultos Ciegos CRAC las políticas son totalmente abiertas a la comunidad, sin tener en cuenta el estrato socio-económico al cual pertenece el invidente.

El único requisito que se le exige a éste es una edad mínima de 17 años, por ser una institución para adultos.

2.4 ESTRUCTURA ORGANICA DE LAS INSTITUCIONES DE REHABILITACION DEL INVIDENTE EN COLOMBIA

2.4.1 Estructura Orgánica del Instituto Nacional para Ciegos INCI

"EL CONCEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS INCI, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y en especial de las que confiere el literal d del artículo 10 del Estatuto General,

A C U E R D A :

I. DE LA ESTRUCTURA

Artículo 10. La estructura orgánica del Instituto Nacional para Ciegos INCI, será el siguiente:

1. Concejo Directivo
2. Dirección General
 - 2.1 Oficina de Planeación
 - 2.2 Oficina Jurídica
3. Secretaría General
 - 3.1 División de Personal
 - 3.2 División Financiera
 - 3.2.1 Sección de Presupuesto

3.2.2 Sección de Contabilidad

3.2.3 Sección de Tesorería

3.3 División Administrativa

3.3.1 Sección de Servicios Generales

3.3.1.1 Grupo de Almacén

3.3.1.2 Grupo de Archivo y Correspondencia

4. Subdirección Técnica

4.1 División de servicios Otológicos

4.1.1 Sección de Prevención y Diagnóstico

4.1.2 Sección de Medicina General

4.2 División de Servicios Psicosociales

4.2.1 Sección de Psicología

4.2.2 Sección de Trabajo Social

4.2.3 Sección de Desarrollo Social

4.3 División de Educación

- 4.3.1 Sección de Servicios Educativos
 - 4.3.1.1 Grupo de aprestamiento educativo
 - 4.3.1.2 Grupo de educación integrada
- 4.3.2 Sección de Capacitación docente
- 4.4. División de Rehabilitación
 - 4.4.1 Sección de Rehabilitación Básica
 - 4.4.2 Sección de Capacitación y Talleres
 - 4.4.3 Sección de Empleo
 - 4.4.3.1 Grupo de colocación Selectiva
 - 4.4.3.2 Grupo de Fomento y Trabajo
- 4.5 División de Cultura
 - 4.5.1 Sección de Editorial
 - 4.5.2 Sección Artística
 - 4.5.3 Sección de Documentación y Biblioteca
- 5. Unidades de Asesoría y Coordinación
 - 5.1 Junta de Licitaciones y Adqui

siciones

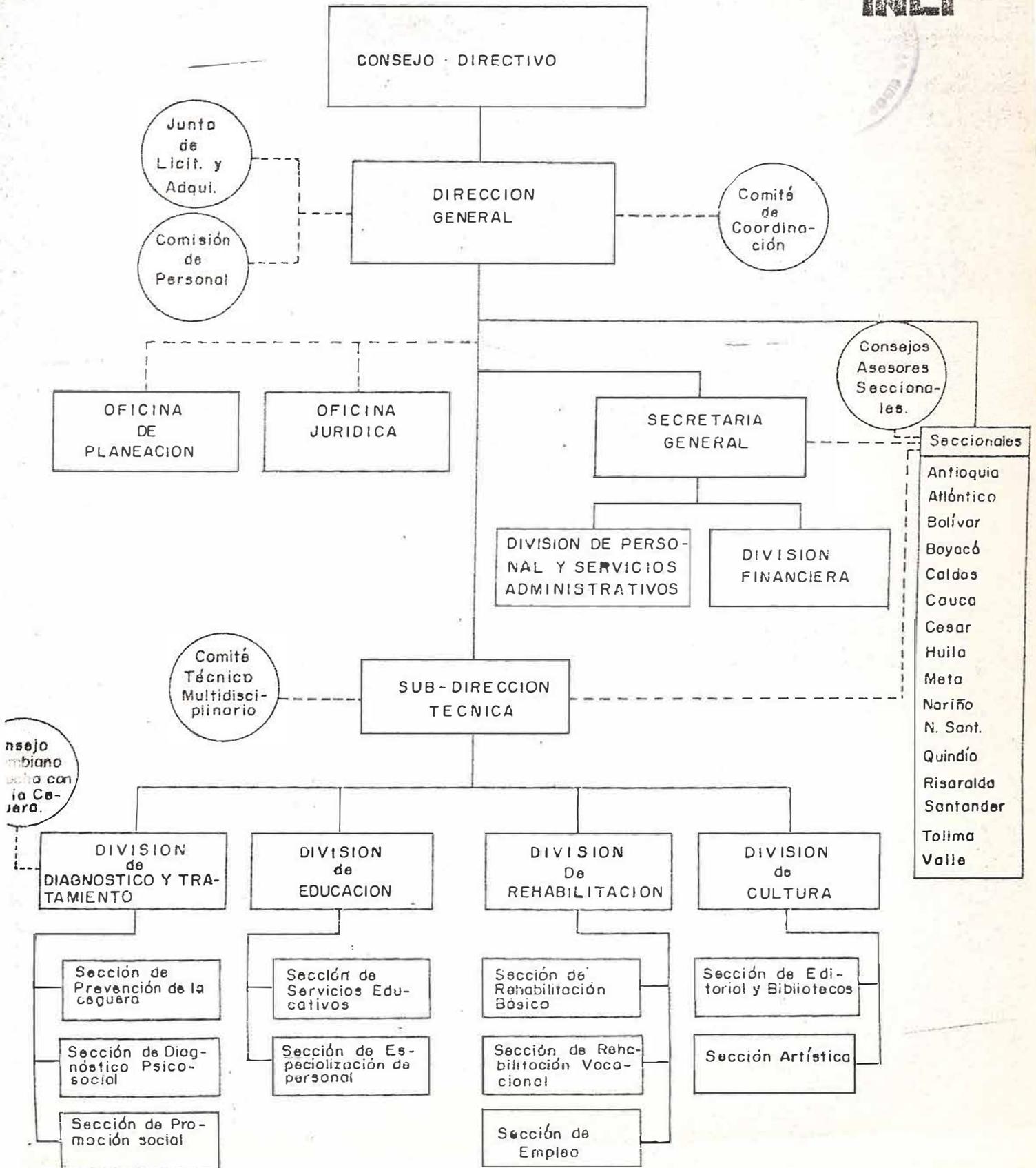
- 5.2 Comisión de Personal
- 5.3 Comisión de Coordinación
- 5.4 Comité Técnico Multidisciplinario
- 5.5 Comité de Publicaciones
- 5.6 Comité de Ubicaciones
- 5.7 Comité de Deportes y Recreación
- 5.8 Comité Técnico de las Seccionales

6. Seccionales

- 6.1 Antioquia
- 6.2 Atlántico
- 6.3 Bolívar
- 6.4 Boyacá
- 6.5 Caldas
- 6.6 Cauca
- 6.7 Huila
- 6.8 Meta
- 6.9 Nariño
- 6.10 Norte de Santander
- 6.11 Quindío
- 6.12 Risaralda
- 6.13 Santander
- 6.14 Tolima
- 6.15 Valle " 6/.

6/. Datos tomados del archivo del Instituto Nacional para Ciegos INCI, sede central Bogotá.

ESTRUCTURA ORGANICA INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS
 ADSCRITO AL MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL



Consejo Asesoriano de la Ceguera.

2.4.2 Recursos del Instituto Nacional para Ciegos INCI

El Instituto cuenta con los siguientes recursos:

a. Financieros:

Cuenta con la partida enviada por el Ministerio de Educación Nacional.

La seccional Huila cuenta con los recursos financieros enviados por la sede y la seccional Atlántico del Instituto Nacional para Ciegos cuenta con el presupuesto enviado por la sede principal, un auxilio parlamentario de medio millón de pesos (Emilio Lébolo).

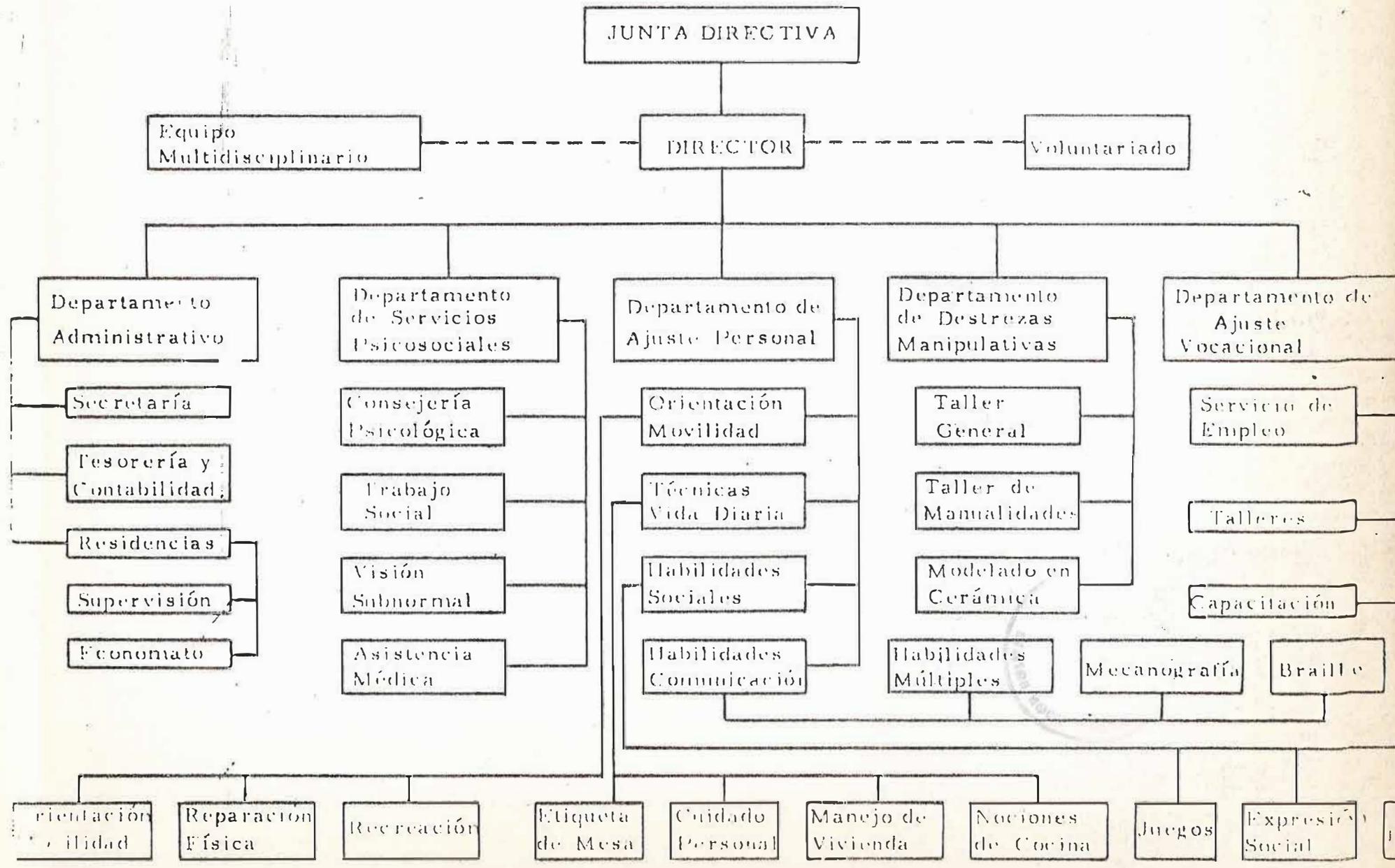
b. Materiales:

Braille, ábaco, pizarra, reglas, cartulinas, marcadores, láminas de estudio geográfico, biológico, etc.; instrumentos musicales.

c. Humanos:

Director, grupo multidisciplinario interno, beneficiarios, usuarios, practicantes de Trabajo Social, alfabetizadores, nutricionistas, medicina general (médico) etc.

ORGANIGRAMA FUNCIONAL
 CENTRO DE REHABILITACION PARA ADULTOS CIEGOS



54

d. Institucionales:

Club de Leones, hospitales, Liga de natación, Beneficencias, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, laboratorio bacteriológico, damas rosadas, coldeportes, cruz roja.

2.4.4 Recursos del Centro de Rehabilitación para Adultos Ciegos CRAC

El Centro de Rehabilitación para adultos ciegos CRAC tiene los siguientes recursos:

a. Humanos:

Cuenta con la siguiente planta de personal: una junta directiva, un director, un departamento administrativo dirigido por una secretaria, una tesorera, un contabilista y una supervisora de residencia; un departamento de servicios psicosociales el cual está integrado por un psicólogo y la trabajadora social; un departamento de ajuste de personal conformado por los instructores de orientación y movilidad, técnicas de la vida diaria, habilidades sociales, habilidades de la comunicación; un departamento de destrezas manipulativas, donde están los instructores de talleres y manualidades; un departamento de ajuste vocacional integrado por el promotor de empleo y jefe de talleres.

b. Financieros:

El Centro de Rehabilitación para adultos ciegos CRAC cuenta con aportes de entidades privadas y oficiales, funciona mediante contribuciones financieras que pueden ser en forma de donaciones, en dinero, o en especie, becas o patrocinios. Las directivas están empeñadas en interesar a las personas naturales y jurídicas del sector privado para que se vinculen a la rehabilitación de los ciegos mediante contribuciones.

Tiene los siguientes recursos financieros:

- Oficiales el 20% de aportes de entidades gubernamentales: Ministerio de Educación, Ministerio de Salud, Servicio de Salud del Distrito.
- Donaciones por parte de personas naturales, jurídicas y damas voluntarias.
- Pensiones de los alumnos, arrendamiento de parqueaderos y actividades varias.

El presupuesto anual del CRAC es de \$15.000.000

c. Físicos:

El Centro cuenta con cuatro casetas, una portería, un kiosco o tienda.

Primera Caseta: Donde se encuentra el personal administrativo y tiene las siguientes dependencias: oficina de dirección, oficina de secretaría y conmutador, consultoría médica, oficina de psicología, oficina de trabajo social, oficina de contabilidad, oficina de servicio de empleo, sala de reuniones y sala de espera.

Segunda Caseta: Destinada para los dormitorios de los alumnos internos.

Tercera Caseta: Esta comprende el salón de actividades de la vida diaria, consta de dos lavaderos, una lavadora, un cuarto de plancha y una cocina con su respectivo comedor.

Cuarta Caseta: Comprende los siguientes salones: de mecanografía, escritura y lectura en Braille, cerámica, movilidad, taller de ebanistería, elementos de comunicación, manualidades y baños.

2.5 FUNCIONES DEL INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS INCI A NIVEL MACROSOCIAL

a.- Proponer al gobierno nacional la política de orienta

ción general que debe cumplirse en el país a favor de los limitados visuales, dar las normas de carácter técnico y administrativo que deban regir a todas las organizaciones, instituciones o entidades de esta índole.

- b.- Supervisar y vigilar en coordinación con los ministerios de Educación Nacional y de Salud el cumplimiento de las normas dictadas por el gobierno nacional, en desarrollo de la política general adoptada a favor de los limitados visuales.
- c.- Emitir a través de su Concejo Directivo, concepto ante las autoridades competentes sobre las solicitudes de reconocimiento legal de las entidades de o para limitados visuales que funcionen o que soliciten autorización para su funcionamiento.
- d.- Promover la investigación científica conducente a la tecnificación y desarrollo de los servicios para limitados visuales en coordinación con los Ministerios de Educación, Salud y Trabajo.
- e.- Establecer en coordinación con las instituciones especializadas las normas para la preparación de personal experto en educación, rehabilitación y bienestar social.

cial de los limitados visuales y colaborar en la ejecución de estos programas.

- f.- Elaborar y ejecutar en colaboración del Ministerio de Educación Nacional, los planes y programas de estudio para la formación integral de los limitados visuales en los niveles: preescolar, básica, primaria y secundaria, media vocacional e intermedia profesional.
- g.- Promover, fomentar y orientar la rehabilitación integral de los ciegos y ejecutar los programas a que ello de lugar.
- h.- Importar y procurar el suministro de equipos educativos, culturales y de recreación a los limitados visuales.
- i.- Trazar y realizar programas para la prevención de la ceguera y restauración de la visión.
- j.- Organizar y prestar servicios culturales, sociales a los limitados visuales.

2.5.1 Funciones del INCI Sede Central (Bogotá)

Las funciones emitidas por la sede central del Instituto Nacional para Ciegos INCI para cumplir en las diferentes seccionales son:

A. FUNCIONES DE LA SECRETARIA GENERAL

La secretaría general es la dependencia de apoyar al Director General en la administración del Instituto y de dirigir, coordinar y evaluar las actividades administrativas para un eficiente funcionamiento de la institución.

- Velar por el cumplimiento de las normas legales orgánicas del instituto y por el eficiente desempeño de las funciones del mismo y coordinar las actividades de sus distintas dependencias.
- Tramitar y llevar a la consideración de la Dirección General los contratos relacionados con los servicios del Instituto.
- Dirigir de acuerdo con oficina de Planeación y División Financiera la elaboración del presupuesto anual de la institución.

- Ejercer el control administrativo sobre la ejecución presupuestal, manejo de fondos y bienes sobre los aspectos contables y financieros del Instituto.
- Presentar a la Dirección General el programa de compra de los elementos devolutivos y de consumo requeridos por el Instituto.
- Coordinar con la subdirección técnica una acción concertada que garantice una eficiente prestación de servicios.
- Informar periódicamente al Director General sobre las actividades desarrolladas por la dependencia bajo su coordinación.
- Las demás que sean asignadas y correspondan a la naturaleza de la dependencia.

B. FUNCIONES DE LA SECCION DE PRESUPUESTO

- Realizar cada año la distribución de la partida presupuestal asignada al Instituto, para someterla a aprobación de la Dirección General de presupuesto del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- Elaborar en coordinación con la oficina de planeación el

proyecto de presupuesto anual del Instituto.

- Realizar las operaciones de registros presupuestales en los contratos de trabajo y pedidos.

- Presentar solicitudes de modificación del presupuesto del Instituto ante la Dirección General de presupuesto del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, y ante el Departamento Nacional de Planeación cuando se trate de inversiones, con el fin de obtener su concepto favorable para posterior aprobación por parte del Concejo Directivo.

- Realizar el control presupuestal y hacer conocer a cada dependencia los resultados de la evaluación de su propio presupuesto.

- Elaborar informes periódicos sobre ejecución activa y pasiva del presupuesto.

C. FUNCIONES DE LA DIVISION ADMINISTRATIVA

- Dirigir la prestación de los servicios administrativos.

- Proponer y ejecutar políticas en materia de servicios administrativos.

- Colaborar con la oficina de Planeación el diseño de los sistemas y procedimientos que se requieran para una adecuada prestación de servicios administrativos.
- Proveer oportunamente los equipos y elementos necesarios para el normal desarrollo de las actividades del Instituto en coordinación con la sección de servicios generales.
- Elaborar el plan general de compras del Instituto.
- Rendir informes periódicos a la dirección general y a la secretaría general sobre el desarrollo de las actividades correspondientes.
- Las demás que le sean asignadas y correspondan a la naturaleza de la dependencia.

D. FUNCIONES DE LA SUBDIRECCION TECNICA

La subdirección técnica es la dependencia encargada de programar, dirigir, coordinar y evaluar los servicios y actividades del área técnica de la Institución.

- Coordinar con la oficina de planeación la formulación de planes, programas y proyectos que vayan a ser desarrollados por esta subdirección y las divisiones a su cargo, presen

tarles oportunamente para su consideración a la Dirección General.

- Elaborar y presentar los proyectos de reglamentos y formas metodológicas y técnicas que rijan el funcionamiento de los servicios prestados por el Instituto.

- Procurar la unidad de acción y de criterio entre las directivas, las seccionales y entidades afines.

- Promover y coordinar con otras entidades oficiales y privadas el desarrollo de planes, programas y proyectos en beneficio de la población limitada visual del país.

- Asesorar al Director General en la formulación de políticas, normas, procedimientos y métodos de acción para el cumplimiento del objeto social del INCI.

- Presentar informes periódicos a la Dirección General sobre actividades desarrolladas a su cargo.

- Supervisar y asesorar a los centros educativos y de rehabilitación que dependen del Instituto.

- Las demás que le sean asignadas y correspondan a la naturaleza de la dependencia.

E. FUNCIONES DE LA SECCION DE MEDICINA GENERAL

- Coordinar y atender consultas médicas y emitir el diagnóstico correspondiente.
- Establecer cuando esto sea posible la etiología de las enfermedades diagnosticadas y pronóstico.
- Colaborar en la proyección y realización de las campañas de salud desarrolladas por el INCI.
- Coordinar el movimiento de la historia clínica y llevar el archivo de las mismas.
- Proponer, aplicar y sugerir reformas a los reglamentos.
- Rendir informes periódicos sobre el desarrollo de actividades.
- Las demás que le sean asignadas y correspondan a la naturaleza de la dependencia.

F. FUNCIONES DE LA DIVISION DE SERVICIOS PSICOSOCIALES

- Elaborar los diferentes planes y programas de las seccio

nes en coordinación con "Subdirección Técnica".

- Organizar y supervisar la prestación de los servicios de Trabajo Social, Bienestar Social, Psicología, Recreación y Deporte para los afiliados.

- Coordinar la afiliación de las personas limitadas visuales que soliciten ingreso al instituto.

- Asesorar, coordinar y supervisar a las seccionales en la ejecución de los programas y servicios.

- Coordinar con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar el Programa de Nutrición y alimentación para afiliados del INCI.

- Proponer a la subdirección técnica los reglamentos y otras normas de la división.

- Rendir informes periódicos sobre el desarrollo de actividades.

Las demás que le sean asignadas y correspondan a la naturaleza de la dependencia.

G. FUNCIONES DE LA SECCION DE PSICOLOGIA

- Efectuar la evaluación psicológica de las personas que soliciten afiliación y recomendar la ubicación en los servicios.
- Prestar los servicios de asesoría o tratamiento psicológico a los afiliados que así lo requieran.
- Prestar los servicios de Consejería y Orientación Vocacional o profesional a los afiliados que así lo requieran.
- Remitir los casos de los afiliados que lo requieran a servicios especializados en psicología, psiquiatría, neuro-psiquiatría.
- Recopilar información sobre investigaciones, técnicas, teorías y procedimientos psicológicos en el campo de los limitados visuales.
- Proponer, aplicar y sugerir reformas a los reglamentos.
- Rendir informes periódicos sobre el desarrollo de actividades.
- Las demás que sean asignadas y correspondan a la naturaleza

za de la dependencia.

H. FUNCIONES DE LA SECCIÓN DE TRABAJO SOCIAL

- Efectuar la evaluación social de las personas que soliciten afiliación y recomendar la ubicación de los servicios.
- Efectuar la carnetización de los nuevos afiliados a la entidad.
- Prestar los servicios de asesoría o tratamiento social o familiar a los afiliados que lo requieran en forma individual o grupal.
- Evaluar los servicios y programas desarrollados por la sección.
- Programar y coordinar conferencias formativas a los padres o acudientes de los afiliados como cumplimiento a los servicios directos que reciben del Instituto.
- Remitir los casos de los afiliados que lo requieran a entidades afines del sector salud o servicio social.
- Proponer, aplicar y sugerir reformas a los reglamentos.

- Rendir informes periódicos sobre el desarrollo de actividades.

- Las demás que le sean asignadas y correspondan a la naturaleza de la dependencia.

I. FUNCIONES DE LA DIVISION DE EDUCACION

- Programar, organizar y ejecutar los diferentes planes y programas en coordinación con subdirección técnica.

- Proponer políticas, programas y actividades relacionadas con la educación de las personas limitadas visuales y la capacitación del personal en áreas fisiológicas.

- Programar, organizar y supervisar a través de la sección de servicios educativos, la integración de niños y jóvenes limitados visuales, a centros de enseñanza regulares en todas las modalidades educativas.

-Asesorar y supervisar el servicio de crédito educativo a nivel nacional para los alumnos visuales.

- Coordinar y supervisar los programas educativos.

- Evaluar anualmente al personal docente.
- Las demás que le sean asignadas y correspondan a la naturaleza de la dependencia.

J. FUNCIONES DE LA DIVISION DE REHABILITACION

- Programar, organizar y ejecutar en coordinación con las demás dependencias del Instituto, los servicios de rehabilitación básica entrenamiento, adaptación, capacitación vocacional y fomento de empleo para las personas limitadas visuales.
- Organizar y supervisar los diferentes programas y servicios que presta el Instituto a través de las secciones de Rehabilitación básica, capacitación, talleres y empleo.
- Fijar las normas y pautas que regirán para el personal de limitados visuales que utilizarán los distintos servicios de rehabilitación.
- Organizar, dirigir y controlar el funcionamiento de talleres para la rehabilitación y capacitación de los limitados visuales.
- Hacer el planeamiento y programación de la producción y

y mercado de los artículos elaborados en los talleres.

- Hacer estudios de factibilidad para el establecimiento y organización de centros especiales de rehabilitación, en entrenamiento y empleo para las personas limitadas visuales en coordinación con la oficina de planeación.

- Evaluar permanentemente el desarrollo del proceso de rehabilitación básica individual y hacer los ajustes programáticos y técnicos necesarios para el éxito del mismo.

- Realizar la evaluación vocacional de los entrenantes.

- Rendir informes periódicos sobre el desarrollo de las actividades.

- Las demás que le sean asignadas y correspondan a la naturaleza de la dependencia.

K. FUNCIONES DE LA SECCION DE CAPACITACION DE TALLERES

- Desarrollar los programas de capacitación y talleres trazados para limitados visuales.

- Recopilar información sobre las aptitudes y posibilidades

des ocupacionales y de capacitación de los aspirantes a empleo de los limitados visuales.

- Ubicar al afiliado en el programa de rehabilitación que requiera de acuerdo con los resultados de la evaluación realizada, según las opciones que ofrezca el instituto.
- Ejecutar cursos de capacitación y programas que conlleven a la preparación de las personas limitadas visuales, en oficios o actividades o profesiones determinadas.
- Mantener actualizados los sistemas y métodos de trabajo en los talleres de entrenamiento y capacitación para preparar a las personas limitadas visuales.
- Coordinar el trabajo con la sección de empleo para lograr la ubicación laboral del personal limitado visual.
- Rendir informes periódicos sobre el desarrollo de las actividades.
- Las demás que le sean asignadas y correspondan a la naturaleza de la dependencia.

2.5.2 Funciones del Centro de Rehabilitación para Adultos Ciegos CRAC

- Area de técnicas de la vida diaria:

En esta área se propone la independencia en la rutina diaria, el aseo personal y el del hogar. Se da un reforzamiento a los alumnos para que realicen en forma normal los hábitos diarios.

- Area de taller:

Realizar las actividades correspondientes a la rehabilitación vocacional, desarrollar las habilidades y destrezas, para que éste se pueda desempeñar en la fuerza laboral. En esta área se trata de cumplir con todo lo relacionado al aspecto laboral, factor indispensable para el desenvolvimiento del alumno al terminar el proceso de rehabilitación.

- Area de escritura y lectura en Braille:

Cumplir con la enseñanza de la escritura y lectura de los signos, lectura y escritura de los números, enseñanza de las primeras abreviaturas, principios de palabras, contracciones, terminación de palabras, palabras abreviadas con un solo signo, palabras abreviadas con dos o más signos, lectura en acril, conocimientos y práctica con la máquina Brai

lle.

- Area de movilidad y aprestamiento físico:

Se enseña la correcta aplicación de las técnicas (desplazarse en el medio ambiente con facilidad, precisión, seguridad y confianza) adquiriendo independencia mediante el uso adecuado de los auxiliares.

- Area de Manualidades:

Instruir a los alumnos para que logren el máximo desarrollo de destreza manual y que al mismo tiempo terminen los proyectos enunciados en el área del mismo. Se realiza a través de ejercicios rasgados con tijeras, plastilina, ejercicios preliminares y conocimiento del método Braille, ejercicios de nudos en Piola desde el más sencillo al más complicado, elaboración de mallas, portamateros, buhos y otros

- Area de mecanografía y escritura en tinta:

Impartir instrucciones al entrenante acerca de la escritura en tinta, la mecanografía y la utilización del libro hablado, la enseñanza al alumno sobre la posición correcta para escribir a máquina, disposición del teclado, partes de la máquina, colocación del papel y ejercicios de escritura.

- Area de cerámica:

Adquirir y aumentar la habilidad manual de los alumnos con el fin de ayudarles en un mejor rendimiento en las diversas áreas.

- Area de orientación y ajuste psicológico:

Se evalúa la facilidad de integración, la parte emocional y social (agresividad social a nivel familiar), también evalúa la actitud frente a su familia. En esta área se desarrolla a través de las evaluaciones de preingreso de los alumnos, evaluaciones con los instructores de las áreas, reuniones de grupo para estudio de cada caso y la orientación y consejería a los instructores del Centro.

- Area de habilidades múltiples:

Se le enseña el manejo del ábaco (calculador para ciegos) para realizar sus cuentas personales en el estudio y en el trabajo.

- Area de servicio de empleo:

Se le brinda atención a los usuarios y se trata de obtener el contacto con los empresarios, demás personas para obtener facilidades de trabajo a favor del personal rehabilitado, coordina con otras entidades de servicio la búsqueda

de oportunidades de trabajo dando a conocer la capacidad laboral del ciego.

- Area de Trabajo Social :

Busca el bienestar del limitado visual en sus aspectos familiar, emocional, social, recreacional y de salud en general, interviniendo a nivel de caso, grupo, y comunidad.

2.5.3 Servicios del Instituto Nacional para Ciegos INCI

En el Instituto se prestan los siguientes servicios:

a. Educativos, que comprenden:

- Preintegración
- Educación Integrada
- Educación en Escuelas Especiales para Limitados Visuales
- Educación Vocacional
- Nivelación Educativa
- Complementación para validación de Educación Primaria
- Complementación para validación de Educación Secundaria
- Crédito Educativo

b. Servicios de Rehabilitación:

- Rehabilitación Básica
- Rehabilitación Vocacional

- Colocación Selectiva
- Fomento del Trabajo

c. Servicios Culturales:

Servicios editoriales en:

- Braille
- Macrotipo
- Libro Hablado
- Elaboración de material tiflológico

d. Servicios de Biblioteca

e. Actividades artísticas

f. Diagnóstico y Tratamiento:

- Prevención de la ceguera y restauración de la visión
- Servicios Psicosociales
- Desarrollo y Bienestar Social de los afiliados

	INCI BOGOTA	INCI ATLANTICO	INCI HUILA	C.R.A.C.
OBJETIVOS	Rehabilitación de la población en general sin tener en cuenta la edad. Propender por la Rehabilitación, Educación, Bienestar Social Prevención de la Ceguera y restauración de la visión del limitado visual.			Rehabilitación solo a ciegos mayores de 17 años para lograr su restauración máxima en los aspectos: - Social, Emocional, Físico y ocupacional, para que cumplan funciones en la sociedad.
POLITICAS	Igualdad de derechos y oportunidades para los limitados. En sentido general son abiertas, no hay discriminación de edad, ni de estrato social ni económico.	I D E M	I D E M	Se diferencian del Inci, en que esta institución exige una edad mínima de 17 años de edad, al paciente que va a ingresar.
SERVICIOS	Educativos- Rehabilitación - Biblioteca Culturales - Diagnóstico y tratamiento - Medicina General - Consultas oftalmológicas - Suministro de Drogas - Socio Culturales.			Psicosociales - Orientación y Movilidad - Técnicas de la vida diaria - Habilidades Sociales - Habilidades de Comunicación Servicio de Internado y - Semiinternado - Bienestar Trabajo protegido y Empleo
PROGRAMAS	Edufísica-Adiestramiento sensorial-Orientación y movilidad-Habilidades de la vida diaria-Braille integral y estenográfico-Escritura a lápiz y mecanografía.-			Consejería y ajuste Psicológico-Movilidad y adiestramiento físico-Taller y adiestramiento Manual-Técnicas de la Vida Diaria Escritura y Lectura en Braille-Servicio de Empleo.-

FUNCIONES	<p>Orientar al gobierno sobre políticas de Rehabilitación. Supervisar cumplimiento de normas. Emitir reconocimiento de Instituciones de Rehabilitación. Investigación Científica de Servicios de Rehabilitación. Fomentar la Rehabilitación integral. Importar suministro de equipos educativos.-</p>	I D E M		<p>Lograr independencia en la rutina diaria. Habilitarlo para el trabajo remunerado. Lectura y escritura en Braille. Manejo del Abaco. Lograr un mejor desplazamiento. Obtener contactos con empresarios.</p>
RECURSOS	<p>FINANCIEROS: Mineducación.- MATERIALES: Braille, Abaco, pizarra.- HUMANOS: Director, grupo Multidisciplinario, Beneficiarios Usuarios.</p>	<p>Partida de La Sede central. Braille, Abaco Cartulina.- IDEM.</p>	I D E M	<p>Aportes de entidades oficiales y privadas. Material tiflotáctico, Braille, abaco, cartulina.- Planta de Personal, Junta Directiva, Director, Dpto Administrativo.</p>
NATURALEZA	<p>Adscrito a Mineducación, Público, Dotado de Personalidad Jurídica, Patrimonio Independiente, no de Beneficencia.</p>	I D E M	I D E M	I D E M.
SECTOR SOCIAL QUE ACUDE A LA INSTITUCION.	<p>Alto Medio Bajo</p>			I D E M

2.6 PROGRAMA DE SERVICIOS DEL INSTITUTO NACIONAL PARA
CIEGOS INCI

"MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS
PROGRAMA GENERAL DE ACTIVIDADES
CAPACITACION Y REEDUCACION
PARA JOVENES Y ADULTOS CIEGOS

1. Educación Física
2. Adiestramiento Sensorial
3. Orientación y Movilidad
4. Habilidades de la vida diaria
5. Braille: Integral y Estenográfico
Abaco
6. Lenguaje: Ortografía
Gramática
Redacción
7. Escritura a lápiz
8. Mecanografía
9. Modelado (arcilla, pasta de papel)
10. Recreación: Juegos de mesa, deportes, visitas
guiadas, paseos (campamentos, excursiones,
etc) teatro, lecturas, mesas redondas.

A. PROGRAMA GENERAL DE ADIESTRAMIENTO SENSORIAL

OBJETIVOS :

- Desarrollar al máximo los sentidos remanentes que permanecer intactos.
- Facilitar el desarrollo de otras habilidades a través del refinamiento de la percepción, análisis y manipulación de los estímulos ambientales.
- Enriquecer el repertorio de aprendizaje del individuo ciego para ampliar el conocimiento y dominio del medio ambiente.

CONTENIDO :

1.- Programa de adiestramiento y desarrollo del oído, tacto, olfato y gusto. Las actividades y metodología, el material que se va a emplear.

2.- Metodología:

La discriminación: se hará mediante la percepción de los estímulos ambientales en forma antagónica.

Ejemplo: un sonido grave y un sonido agudo. El individuo deberá dar la respuesta que el maestro le indique.

El nivel de dificultad irá aumentando progresivamente haciendo cada vez más sutiles las diferencias.

En la identificación:

La ejercitación se hará partiendo de voces, pasos, ruidos característicos (eventos, gentes y situaciones).

Se expondrá primero un conjunto de sonidos y se le pedirá que los identifique.

Ejemplo: la apertura de una puerta, el tañido del timbre, el chirrido del tocino al freirse, el ruido de un automóvil, el detenerse de un bus, etc.

El entrenamiento deberá tener lugar de una manera informal y en períodos de tiempo relativamente cortos.

Localización:

Se ubicará a la persona ciega en ambientes familiares con el fin de que indique de donde proviene el sonido.

Podrá señalar utilizando los puntos cardinales.

Podrá indicar la dirección del sonido mediante las posiciones de los números en un tablero de reloj.

La situación de entrenamiento del individuo ciego deberá ofrecer diferentes posibilidades de localización de un sonido así:

1. Emisión de un sonido a la espalda del sujeto al frente a un lado, al otro lado, a ambos lados, por encima, por debajo.
2. Emisión de sonidos diferentes puntos y localizar uno y/o varios.
3. Las mismas situaciones anteriores se emplearán primero con ambos oídos y luego en forma alternada.

Ecolocación:

Para el entrenamiento se dispondrá de paneles de madera o cartón de dos metros de alto por un metro de ancho, dispuestos en diverso orden a lo largo de un recorrido el individuo ciego deberá ser inducido a caminar hasta que sienta que está cerca del objeto sin tocarlo.

Estos paneles podrán colocarse estáticos en un recorrido

fijo o móviles y al azar, induciendo a la persona ciega para que se desplace por el lugar tratando de no tocarlos.

Igualmente deberá hacerse el entrenamiento en ambientes cerrados y abiertos.

El entrenamiento con los niños deberá hacerse en situaciones de juego. Ejemplo: el juego del indio y el árbol.

El juego debe ser efectuado con ruidos y sonidos producidos fuera del individuo y producidos por él mismo.

Los paneles podrán variar en el tamaño (alto y ancho) para mayor complejidad del ejercicio.

La mayor complejidad consistirá en hacer el entrenamiento utilizando solamente el ruido de las pisadas o el ruido normal presente en la situación de entrenamiento.

3.- Materiales:

- Instrumentos musicales, marimba, acordeón, violín, racas, tambores.
- Discos: de orquestaciones, coros.
- Grabaciones con ruidos y sonidos de objetos, eventos, situaciones.

- Objetos sonoros: campanas, timbres, pitos.
- Situaciones reales: (cocinas, baños, dormitorios, etc.)
- Los paneles de triplex o cartón con diferentes texturas removibles colocados en parajes de madera.

B. PROGRAMA GENERAL DE HABILIDADES DE LA VIDA DIARIA

OBJETIVOS:

- Lograr la integración social de la persona ciega mediante el aprendizaje de las técnicas adecuadas.
- Lograr la aplicación correcta de esas técnicas en su comportamiento y relación con los demás.
- Formar el hábito de orden y aseo.
- Lograr la utilización de las normas de seguridad que eviten accidentes.
- Dar confianza en sus propias capacidades.
- Dar una relativa independencia personal.

CONTENIDO:

Este programa se lleva a cabo a través del arreglo personal, el vestido, organización de la cocina, la etiqueta en la mesa, el arreglo de la casa, mecánica casera y confort del hogar, habilidades sociales (organización del dinero, desarrollo de habilidades para el baile, manejo del teléfono, prender el cigarrillo con fósforo o encendedor)

C. PROGRAMA GENERAL DE ORIENTACION Y MOVILIDAD

OBJETIVOS:

Lograr que la persona ciega aprenda un desplazamiento seguro, funcional e independiente. Este programa se desarrolla mediante el entrenamiento en orientación utilizando puntos de referencia, movilidad en lugares interiores por medio de las técnicas pre-bastón y en exteriores corrección de vicios posturales para lograr una postura adecuada y un movimiento armónico.

CONTENIDO:

Para el desarrollo de este programa se utilizan las siguientes técnicas:

1. Ejecución y corrección
2. Entrenamiento en desniveles (gradientes)
3. Ejercicios para el equilibrio

- Técnicas de pre-bastón:

1. Técnica del guía vidente: Lugares amplios
Lugares estrechos
Subida de escaleras
Bajada de escaleras (con
o sin guía)

2. Rastreo
3. Encuadramiento
4. Alinamiento o tomar dirección
5. Técnica cruzada
6. Cubrirse
7. Giros de aplicación del test
8. Forma de recoger el objeto
9. Abrir una puerta
10. Sentarse en una silla
11. Sentarse a la mesa

- Corrección de vicios posturales:

Posición de los pies

Posición de los brazos y el balance

Equilibrio

Postura adecuada del cuerpo

Desarrollo de la memoria muscular

- Técnicas para transitar por calles concurridas:

Semicírculo

Distancia que se debe guardar de la pared

En caso de emergencia solicitar ayuda

Entrenamiento de diferentes zonas de la ciudad (comerciales, industriales, residenciales)

Normas de seguridad

Abordaje de un bus: - Conocimiento de información sobre algunas rutas.

- Reconocer el lugar de abordaje de bus
- Solicitar ayuda
- Subir sin dificultad

D. PROGRAMA GENERAL DE LECTURA Y ESCRITURA BRAILLE

OBJETIVOS:

- Iniciar en el sistema Braille con el material escrito y de lectura necesario para que la persona ciega tenga acceso a la cultura.
- Adquirir técnicas para leer y escribir correctamente

- Mejorar la expresión oral de los alumnos ciegos y lograr funcionalidad en la escritura.
- Dar mayor agilidad a la lectura y escritura mediante aprendizaje de la estenografía Braille.
- Conocer y aplicar las formas correctas de escritura: ortografía y gramática.
- Dar oportunidad por medio de la lectura de ampliar su vocabulario.

CONTENIDO :

1. Aprestamiento para la lectura y escritura
2. Conocimiento del material para la escritura Braille
3. Método para la enseñanza de la escritura y lectura
4. La estenografía
5. Práctica de la escritura Braille en la máquina
6. Mecánica de la lectura

E. PROGRAMA GENERAL DE ABACO

El objetivo es que la persona limitada visual utilice el

ábaco (calculador para ciego) para realizar sus cuentas personales en el estudio y en el trabajo.

CONTENIDO:

1. Entrenamiento Sensorial y Espacial de acuerdo a los programas establecidos en estas áreas. Las habilidades en esta área debe haberlas desarrollado previamente.
2. Entrenamiento Previo
3. Equivalencia de los elementos en relación con las cifras.
4. Operaciones con elemento
5. Conocimiento del ábaco
6. Manipulación
7. Operaciones (suma)
8. Resta
9. Multiplicación
10. División
11. Descomposición de factores primos
12. Fraccionarios y mixtos
13. Números mixtos, suma
14. Resta de fraccionarios

15. Decimales

F. PROGRAMA GENERAL DE ESCRITURA A LAPIZ

OBJETIVOS:

- Proporcionar otro medio de comunicación con las demás personas, mediante la escritura a lápiz.
- Adquirir la habilidad en los alumnos para el empleo de su propia firma.
- Desarrollar en los alumnos el control muscular

CONTENIDO:

- Aprestamiento
 - a. Trabajo con papel: recortado, plegado, entorchado
 - b. Aplicación práctica de los ejercicios de habilidades motrices en la elaboración de elementos decorativos.
- Ejercicios para dar agilidad y suavidad a los movimientos de las manos: rotación, extensión, contratación, etc.

- Mecánica de la escritura:

- a. Forma correcta de colocarse frente a la mesa, tomar el lápiz.
- b. Dibujo de líneas rectas, curvas y en diferentes planos (tablero, papel)
- c. Dibujo en el tablero y en el papel, de figuras geométricas planas.
- d. Trazos amplios en el tablero y en el papel, de letras.
- e. Reconocimiento de diferentes tipos de letras (modelos de imitación)
- f. Empleo de las pautas para la escritura
- g. Mecanización de la escritura del nombre y de números
- h. Ejercitación con palabras de trazos similares (GRUPOS)
- i. Mezcla de las letras altas y bajas, ejercicios

G. PROGRAMA GENERAL DE MECANOGRAFIA

OBJETIVOS:

- Dar al individuo ciego la habilidad para el manejo de la máquina de escritura corriente.

- Proporcionar otro medio de comunicación.

- Dar una independencia mayor y un futuro logro de trabajo en este aspecto.

1. Aprentamiento

2. Conocimiento de la máquina (abajo, hacia arriba)

3. Limpieza de la misma en forma general

4. Ubicación del carro a rodillo para colocar papel

5. Colocación de la hoja

6. Teclado

7. Combinación de mayúscula con minúscula

8. Combinación de trozos en los cuales se incluyen números y signos de puntuación

9. Dictados corrientes

10. Forma de abandonar la máquina (colocación del rodillo, centrado, etc) ya terminado el escrito " 7/.

7/. Archivos del Instituto Nacional para Ciegos INCI. Sección Atlántico.

2.6.1 Programas que desarrolla el Centro de Rehabilitación para Adultos Ciegos CRAC

- Consejería y Ajuste Psicológico:

El objetivo de este programa es dar herramientas que faciliten el ajuste psicosocial del alumno en relación con la aceptación de su impedimento y el manejo de su medio ambiente.

Este programa se desarrolla a través de las evaluaciones de preingreso de los alumnos, evaluaciones con los instructores de áreas, reuniones de grupo para estudio de cada caso, orientación y consejería a los instructores del centro en casos necesarios.

- Movilidad y Aprestamiento Físico:

El objetivo es lograr mediante las técnicas del área, que la persona ciega aprenda un desplazamiento seguro, funcional e independiente.

Se desarrolla a través del entrenamiento en orientación utilizando puntos de referencia, movilidad en lugares interiores por medio de técnicas de pre-bastón y exteriores, corrección de vicios posturales para lograr una postura adecuada.

cuada a la actividad que realiza y movimiento armónico.

- Taller de Adiestramiento Manual:

El objetivo es el adiestramiento prevocacional del alumno por medio de la carpintería. En esta área se cumple con lo relacionado a la adaptabilidad laboral, factor indispensable para el desenvolvimiento del alumno al terminar el proceso de rehabilitación. Se desarrolla a través del conocimiento de los instrumentos más sencillos utilizados en el área con el fin de que puedan ser manipulados con facilidad por el alumno, se elabora material didáctico como base para lámparas, planillas para escritura Braille y corriente, telares en madera y repisas.

- Técnicas de la Vida Diaria:

El objetivo es que el alumno aprenda todas las labores concernientes a su desenvolvimiento diario tanto a nivel personal como familiar si puede hacerlo, logrando una independencia total como persona limitada visual. Se realiza a través del aprendizaje de las formas correctas de eiqueta de mesa, servir bebidas en recipientes grandes y pequeños, atender fiestas, organizar el dormitorio, sus pertenencias, lavado de ropa y planchado, arreglo personal, nociones de costura a mano y a máquina, cuidado del niño y empacar la

maleta.

- Escritura y Lectura en Braille:

El objetivo es proporcionar a los alumnos todos los conocimientos teóricos y prácticos para el aprendizaje de la lectura y escritura Braille tanto en pizarra como en máquina con el fin de utilizarlo como un elemento más para su comunicación e integración con el medio que le rodea. Se desarrolla a través del conocimiento de los elementos que habrán de utilizarse en el aprendizaje del Braille (papel, pizarra y punzón), enseñanza de la escritura y lectura de los signos, lectura y escritura de los números, enseñanza de las primeras abreviaturas: principios de palabras, contracciones, terminaciones de palabras, palabras abreviadas con dos o más signos, lectura en acril, conocimientos y prácticas con la máquina Braille.

- Manualidades:

El objetivo es desarrollar la habilidad manual para posteriormente ser empleado en una fábrica, también es importante para crear hábitos de trabajo y ocupar su tiempo libre, así mismo permite desarrollar al máximo sus capacidades de acuerdo a sus destrezas y habilidades manuales. Se realiza a través de ejercicios de rasgado con tijeras, plastilina,

ejercicios preliminares y conocimiento del metro Braille, ejercicios de nudo en piola, desde el más sencillo al más complicado; elaboración de mallas, caperuzas, portamateros, buhos y otros.

- Mecanografía y escritura en tinta:

Sirve como elemento de Comunicación con los videntes, sirve de medio, bien sea en el estudio, en el trabajo, oficina o correspondencia familiar según se lo permitan sus capacidades. El programa se desarrolla a través de la enseñanza al alumno sobre la posición correcta para escribir a máquina, disposición del teclado, partes de la máquina, colocación del papel y ejercicios de escritura.

- Cerámica:

El objetivo es adquirir y aumentar la habilidad manual de los alumnos con el fin de ayudarles para un mejor rendimiento en las diversas áreas del proceso de rehabilitación y en un futuro desempeño en la vida laboral y como terapia mental.

Los trabajos realizados son de libre creación de los alumnos en esta área.

- Habilidades Múltiples:

El objetivo es que la persona limitada visual utilice el ábaco (calculador para ciegos) para relizar sus cuentas personales en el estudio y en el trabajo. El programa se desarrolla a través de conocimiento del reloj Braille, organización del dinero, aprendizaje de las matemáticas y el ábaco.

- Servicio de Empleo:

El objetivo es asesorar a los beneficiarios del centro en todo lo relacionado a una integración laboral como limitado visual. Se desarrolla a través de orientaciones a cada persona de acuerdo a sus cualidades: actitudes y experiencias de trabajo, informa y motiva a los empresarios y demás personas para obtener facilidades de trabajo a favor del personal rehabilitado, coordina con otras entidades de servicio en la búsqueda de oportunidades de trabajo dando a conocer la capacidad laboral del ciego: coloca selectivamente a las personas aptas para un trabajo o labor protegida.

- Muestra de Trabajo:

El alumno rehabilitado que haya salido de áreas, es evalua

do para saber los intereses, aptitudes y capacidades, de acuerdo con esto se ubica al alumno en monitorías y en el conmutador.

2.6.2 Sector Social que acude a las Instituciones

El sector social que acude al Instituto Nacional para Ciegos INCI, es la clase baja-baja y la baja.

La institución clasifica a los beneficiarios según su clase social de la siguiente manera:

L = Representa al estrato bajo-bajo

M = Representa al estrato bajo

N = Representa al estrato medio

O = Representa al estrato medio-alto

P = Representa al estrato alto

El sector social que acude al Centro de Rehabilitación para adultos ciegos CRAC, es la clase baja, la media y la alta.

La clase baja por carecer de recursos económicos para pagar el internado, recibe patrocinios a través de los con

tactos que realiza el Centro con instituciones privadas, por lo tanto a la clase baja se le presta un servicio de semi-internado.

2.6.3 Análisis Institucional

(Ver Cuadros 1 - 7)

CUADRO N° 1 Persona responsable ante la institución

CRAC \ INCI	Padres		Cónyuge o Compañero		Familiar		Independiente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
ATLANTICO	49	55,056	8	8,988	14	15,730	18	20,224	89	100
BOGOTA	490	43,478	150	13,309	277	24,578	210	18,633	1127	100
HUILA	23	29,487	21	26,923	20	25,641	14	17,948	78	100
CRAC.	30	78,947	—	—	5	13,157	3	7,894	38	100
	592		179		316		245		1332	100

Según el estudio analítico de este cuadro se observa que 592 invidentes están bajo la responsabilidad de los padres, quienes los representan ante la institución; y un mínimo de 316 está respaldado por otros familiares. Lo anterior denota que en un alto índice los padres son concientes de la problemática de sus hijos y buscan recursos institucionales para que les ayude en la rehabilitación.

CUADRO N° 2 Vivienda

CRAC INCI	Propia		Arrendada		Pensionados		Sin vivienda		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
ATLANTICO	51	57,3	38	42,6	—	—	—	—	89	100
BOGOTA	330	29,2	470	41,7	227	20,1	100	8,8	1127	100
HUILA	42	53,8	26	33,3	—	—	10	12,8	78	100
CRAC.	9	23,6	29	76,3	—	—	—	—	38	100
	432		563		227			110	1332	100

En el aspecto vivienda se observa que 432% de la población en estudio habitan en viviendas tomadas en arriendo y 227% son pensionados, ya que estos tienen que trasladarse a otra ciudad para hacer uso de los servicios de tales instituciones.

El alto índice de viviendas tomadas en arriendo es consecuencia del déficit de éstas que existe en el país que también se refleja en la población de invidentes.

CUADRO N° 3 Hacinamiento

CRAC INCI	Hacinamiento ¹		Promiscuidad sexual		No viven en hacinamiento		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
ATLANTICO	5	5,61	1	1,12	83	93,2	89	100
BOGOTA	95	8,42	8	0,70	1024	90,8	1127	100
NEIVA	1	1,28	—	—	77	98,7	78	100
CRAC	3	7,8	—	—	35	92,1	38	100
	104		9		1219		1332	100

104 invidentes que pertenecen al INCI (Bogotá, Atlántico, Huila) y el CRAC (Bogotá) no viven en HACINAMIENTO, siendo un número reducido de 9 los que en promiscuidad sexual lo que induce a pensar que éste número pertenece a la clase social baja.

CUADRO N° 4 Estado civil

CRAC \ INCI	Casados		Solteros		Viudas		Union libre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
ATLANTICO	9	10,1	74	83,1	1	1,1	5	5,6	89	100
BOGOTA	230	20,4	767	68,0	80	7,0	50	4,4	1127	100
NEIVA	33	42,3	33	42,3	5	6,4	7	8,9	78	100
CRAC	2	5,2	36	94,7	—	—	—	—	38	100
	274		910		86		62		1332	100

910 de la población de invidentes son solteros y 86 viven en unión libre esto indica que un elevado número de limitados visuales permanecen solteros, como consecuencia del marginamiento social en que éstos viven, ya que son pocos los videntes que desean unir sus vidas a la de un ciego del cual se piensa que se convertirá en una carga para la nueva familia.



CUADRO N° 5 Ocupación

CRAC INCI	Empleados		Estudiantes		Desempleados		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
ATLANTICO	12	13,4	62	69,6	15	16,8	89	100
BOGOTA	210	18,6	490	43,4	427	37,8	1.127	100
HUILA	23	29,4	31	39,7	24	30,7	78	100
CRAC	—	—	38	100	—	—	38	100
	245		621		466		1.332	100

621 de la población que acude a las instituciones de rehabilitación son estudiantes, de es tos la mayoría cursan sus estudios en escuelas normales y complementan sus clases en el IN CI y el CRAC .

Un menor porcentaje de 245 está conformado por los invidentes rehabilitados que están inte grados al proceso productivo. Como se observa los limitados visuales hacen parte del grueso número de desempleados que presenta el país, estos en la mayoría de los casos recurren a la mendicidad aumentando la indigencia en Colombia.

CUADRO N° 6 Relaciones sociales

CRAC \ INCI	Buenos		Regulares		Malos		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
ATLANTICO	73	82,0	14	15,7	2	2,2	89	100
BOGOTA	684	60,6	329	29,1	114	10,1	1.127	100
NEIVA	64	82,0	9	11,5	5	6,4	78	100
CRAC	33	86,8	3	7,8	2	5,2	38	100
	854		355		123		1332	100

El 854 de la población en estudio sostiene buenas relaciones con sus familiares y amigos lo cual contribuye eficazmente a su proceso de rehabilitación. Solo el 123 sostiene malas relaciones con sus familiares, esto es perjudicial para el invidente ya que así no encuentra el apoyo y comprensión de sus familiares a quien necesita.



CUADRO N° 7 Nivel de educación

CRAC \ INCI	Analfabet		primaria incomplet		primaria completal		secundar incomplet		secundar completa		universid incomplet		universid completa		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
ATLANTICO	20	22,7	26	29,2	11	12,35	10	11,23	16	17,97	3	3,37	3	3,37	89	100
BOGOTA	270	23,9	250	22,1	180	15,9	150	13,3	120	10,6	88	7,8	69	6,1	1.127	100
HUILA	21	26,92	34	43,58	7	8,97	12	15,38	2	2,56	1	1,28	1	1,28	78	100
CRAC	2	5,26	10	26,31	8	21,05	11	28,94	5	13,15	1	2,64	1	2,64	38	100
	313		320		206		183		143		93		74		1332	100

De 1.332 beneficiarios; distribuidos en el Atlántico 89, en Bogotá 1.127, en Huila 78 y en el Crac 38; 633 presentan un bajo nivel educativo de los cuales 313 son analfabetas y 320 no han finalizado la primaria, siendo Huila el que presenta el mayor índice de analfabetas con un 26.92% de sus beneficiarios y el Crac el menor índice con un 5.26% de sus alumnos.

Huila también es el que presta el mayor porcentaje (43.58%) de beneficiarios que no han terminado la primaria y Bogotá el menor con un 22.1% .

Por lo anterior se deduce que el nivel de educación es relativamente bajo, pues se aprecia que la mitad de la población de invidentes presenta características de unalfabetismo.



3. TRABAJO SOCIAL Y LA REHABILITACION DEL LIMITADO VISUAL

3.1 REHABILITACION

"Rehabilitación es un proceso por el que una persona con limitaciones físicas, mentales, psicológicas, consigue a través de ciertas técnicas y servicios su máximo nivel de desarrollo social" 8/.

El proceso de rehabilitación como tal, representa un concepto que exige la intervención y coordinación de varios sectores y entre cada uno de éstos la acción de varios profesionales y aplicación de diferentes técnicas.

El nivel de rehabilitación se proyecta al sector social de los limitados físicos o mentales, sectores susceptibles a los procesos de descomposición social, procesos de los habi

8/. MORAGAS M. Ricardo. Rehabilitación un enfoque integral. Editorial Vicens. Vives, Barcelona. 1972. p.24.

tantes en deterioro, cuyos servicios a nivel físico, psicológico o social, y los deficientes servicios recibidos son los indicados para la rehabilitación social (integración a la sociedad). La administración de los servicios de rehabilitación son de tipo estatal o privado.

La rehabilitación de los limitados físico-mentales sigue siendo un tratamiento de los problemas característicos de los procesos de descomposición social, y la asistencia de los sectores afectados por los desastres naturales o por las calamidades públicas.

Los problemas objeto de los programas de rehabilitación, en gran medida obedecen más a deficiencias en la estructura social, material, cultural, e ideológica, que a la deficiencia de índole individual como tradicionalmente se han considerado. En este sentido son problemas que en gran medida podrían ser prevenidos, dicha afirmación se sustenta al asociar casos tales como el retardo mental o algunas limitaciones físicas, la deficiente atención prenatal y a la desnutrición infantil.

Vista desde este punto, en la rehabilitación se identifican tres tipos de orientación:

3.1.1 Rehabilitación Social de los Sectores expuestos a los Procesos de Descomposición Social

Este proceso implica la inducción-analítica del limitado a su condición y el desarrollo de sus capacidades, mediante la combinación de asistencia médica, para-médica y social que proviene principalmente de la administración estatal a través de las instituciones especializadas. Uno de los principales problemas por los cuales atraviesa este tipo de programas, es la deficiente dotación de recursos y financiación y por ende su limitada cobertura, elemento que se ha constituido en pretexto para el desarrollo de las campañas masivas tendientes a la movilización de la ciudadanía una vez despertada su sensibilidad, para que ésta contribuya voluntariamente con el financiamiento de dichos programas; estimulándose así el traslado de la responsabilidad estatal hacia el financiamiento y administración de tales programas por iniciativa de entidades privadas.

3.1.2 Rehabilitación Psicosocial

Abarca estos programas, el tratamiento de una amplia gama de comportamientos que se apartan de las tendencias socialmente aceptadas por infringir abiertamente las normas legales y las convicciones sociales.

Tal es el caso de la delincuencia en sus diferentes manifestaciones, la desintegración familiar, las numerosas formas de toxicomanía.

La concepción acerca de este tipo de problemas es predominantemente de orden psicopatológico, atribuyéndosele como origen las deficiencias de orden individual.

Cabría anotar que ante la insuficiente cobertura de los programas de rehabilitación desarrollados por el Estado, han adquirido importancia aquellos desarrollados a través de organizaciones privadas, religiosas o laicas que administran y financian programas dirigidos predominantemente a menores.

3.1.3 Rehabilitación Social de los Sectores Sociales Afectados por las Calamidades Públicas o los Desastres Naturales

Este tipo de rehabilitación proporciona las condiciones habitacionales de amplios sectores urbanos asentados en la periferia de las ciudades y de amplios sectores rurales en las riberas de los ríos. Se destaca su considerable susceptibilidad frente a la manifestación de los fenómenos naturales de regular ocurrencia, como las precipitaciones fluviales, que se hacen más intensas en determinada época del

año, refiriéndose sólo a uno de los casos.

3.2 FASES DE LA REHABILITACION EN GENERAL

En la rehabilitación se consideran tres aspectos fundamentales: rehabilitación médica, profesional y social.

A. REHABILITACION MEDICA :

En esta fase los esfuerzos se dirigen a obtener el máximo de la restauración posible de sus capacidades físicas, mentales y psicológicas del limitado o persona incapacitada, mediante un adecuado tratamiento clínico, quirúrgico y terapéutico.

B. REHABILITACION PROFESIONAL :

La Organización Internacional del Trabajo define esta fase como una parte importante del proceso continuo y coordinado que comprende la prestación de servicios profesionales, especialmente orientación profesional, formación profesional y colocación de empleo de tal forma que le permita al individuo limitado obtener y retener un empleo adecuado.

Este proceso incluye :

- Evaluación para un empleo o formación especializada
- Educación
- Orientación Vocacional
- Capacitación y adaptación del limitado en el trabajo
- Colocación y seguimiento en un empleo adecuado

El Trabajo Social como profesión se apoya en los valores fundamentales de la dignidad humana y su campo de acción es amplio en este sector; participa en el equipo multidisciplinario donde se estudian y analizan aspectos médicos, psicológicos, sociales y laborales de las personas con limitación físico-mental, para brindarles orientación sobre su integración como miembros útiles así mismo, a su familia y a la comunidad.

El Trabajador Social participa en proyectos de investigación sobre los diferentes aspectos de la rehabilitación profesional, bien sea para evaluar resultados, para mejorar servicios o para hacer modificaciones en los procedimientos establecidos.

Orienta al individuo a establecer conexiones con algunos recursos existentes en la comunidad como instituciones de capacitación, becas, servicios de transporte, oportunidades de empleo para él y sus familiares, consultas jurídicas, instituciones de vivienda y salud.

Educa, orienta y asesora al individuo y a la familia acerca de los programas de rehabilitación profesional y busca las posibilidades de una efectiva colaboración entre ellos y el equipo.

Trabaja con el equipo profesional en la planeación de proyectos a corto y a largo plazo de acuerdo a las prioridades establecidas.

Informa y divulga a la comunidad acerca de los programas de rehabilitación profesional.

C. REHABILITACION SOCIAL:

Se entiende por rehabilitación social aquel proceso que busca la integración o reintegración del limitado a la sociedad, para que se desarrolle de una manera eficaz dentro de las exigencias que el medio familiar, colectivo, laboral y profesional le imponen, disminuyendo al propio tiempo las cargas económicas y sociales que pueden obstaculizar el proceso global de rehabilitación.

El Trabajador Social en este campo deberá como primera medida respetar a los beneficiarios como personas que son, esto con el fin de darles la oportunidad de que sean tratados como "seres humanos lesionados por un serio proble

ma", a los cuales es nuestro deber orientar. El Trabajador Social participa en las terapias psiquiátricas, psicológicas a nivel individual, grupal y colectivas que se establezcan, como también velará por la regeneración moral y social del beneficiario, su reintegro y readaptación a la disciplina social y al seno de la comunidad como ciudadanos útiles y honestos.

3.3 REHABILITACION Y CONTEXTO SOCIAL

En Julio de 1950, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas publicó una resolución titulada "Rehabilitación de las personas físicamente impedidas" queriendo responder a su compromiso de cooperación al desarrollo social, compromiso que se vuelve más urgente de cara a los sectores disminuidos de la sociedad.

En diciembre de 1971, la asamblea general proclamó la necesidad de proteger los derechos y garantizar el bienestar y la rehabilitación de las personas físicas y mentalmente afectadas.

Se observa un notable progreso en la tarea de evitar la invalidez y desarrollar servicios de rehabilitación para ayudar y orientar a los impedidos a superar o disminuir los efectos de su invalidez gracias a los esfuerzos de los go

biernos y de las organizaciones voluntarias de diversos países y la asistencia técnica proporcionada por la Organización de las Naciones Unidas; sin embargo, dicho progreso no ha sido suficiente para prevenir incapacidades y reducir de manera significativa el número de limitados físico-mentales, ni para proporcionar ayuda eficaz a más de una pequeña proporción de los impedidos del mundo.

Existe plena conciencia de que el problema de los limitados es un elemento no despreciable de la condición económica y social de cada país, y que por consiguiente, los programas para evitar la inválidez y rehabilitar a los disminuidos son una parte esencial de los planes generales de desarrollo económico y social, cuya responsabilidad debe ser asumida por los gobiernos en colaboración.

La primera iniciativa de la Organización Internacional del Trabajo OIT en el ámbito de la reubicación profesional, como programa en estudio, fue la publicación de un amplio informe sobre las aptitudes adoptadas en el empleo de los inválidos en las fuerzas armadas. Esto sirvió de base para iniciar uno de los programas más importantes a nivel mundial realizado por esta organización, y poder demostrar de esta forma y de manera irrefutable que la inválidez por sí sola no constituye un obstáculo a la reintegración de empleo en condiciones de trabajo normales.

Esta propuesta sirve de referencia para cualquier organización o asociación que investigue la interpretación que se le da internacionalmente a los elementos esenciales de la reubicación profesional dirigida a toda persona inválida.

Es importante hacer hincapié en las aptitudes y en la capacidad para el trabajo de los interesados y no en su invalidez.

La OIT también recomienda "que los medios de ubicación y de reubicación profesional deberán estar de acuerdo con las necesidades y circunstancias propias de cada país y desarrollarse progresivamente para aumentar las oportunidades de empleo a los minusválidos" 9/.

Colombia se cuenta entre los cincuenta a los cuales la OIT les ha prestado cooperación técnica; ésta es diferente en cada país y va acorde con el desarrollo socio-económico de cada uno, y del interés que demuestre el gobierno en la solicitud del conocimiento de sus necesidades y recursos. La cooperación consiste en asesoramiento de expertos, becas y equipos.

9/. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. La OIT y la readaptación profesional. Dinamarca, Noviembre 1969 p.9.

En los principios básicos de esta organización se le da prioridad al aspecto laboral, es decir, el desarrollo máximo de las potencialidades del limitado para trabajar; en Colombia no se tiene una completa aplicabilidad de estos principios por motivos que son censurables a la forma de gobierno y a los gobernantes encargados de guiar nuestro país. Y si se lograra una total aplicación de los preceptos de la OIT se estaría dando un importante paso en la rehabilitación de los limitados, aún cuando es necesario desarrollar otros mecanismos que permitan lograr una rehabilitación integral.

La legislación Colombiana es incipiente en cuanto a brindar la protección integral al limitado físico-mental. Establece consideraciones de orden legal que sólo van a viabilizar pautas efímeras y discordantes que solo aumentan nuestra legislación, sin establecer parámetros generales donde se promueva un tipo de asistencia en donde la organización determine componentes institucionales, funciones, niveles de operatividad, comités regionales, subcomisiones, entidades participantes y una amplia gama de profesionales comprometidos con esta labor.

A los limitados se les tiene en cuenta en menor grado en el proceso productivo, de acuerdo a sus posibilidades. El Estado nos muestra la obligatoriedad del trabajo para todos

los individuos. La condición de limitados no los inhibe ante la ley como sujetos actuantes en el proceso productivo. El artículo 17 de la Constitución Nacional dice: "El trabajo es una obligación social y gozará de especial protección del Estado". Pero no se coordinan los elementos necesarios para su ubicación en el ámbito socio-cultural y político que les permita su inserción en el medio que les rodea.

3.4 REHABILITACION DEL MENOR LIMITADO

La rehabilitación tiene como fin superar la limitación del individuo a su trauma o enfermedad, para que desarrolle al máximo sus capacidades y pueda desenvolverse de la mejor forma posible en las actividades diarias de la vida humana sin que necesariamente esté mejorada la condición patológica en sí. La medicina actualmente cuenta con tres campos que son: medicina preventiva, medicina curativa y medicina rehabilitadora; los cuales se complementan entre sí.

La rehabilitación es aplicada en el campo de la medicina a aquellas personas que sufren alguna alteración funcional o anatómica que incapacite al individuo en mayor o menor grado a ejercer las actividades diarias.

La inválidez según la alteración del órgano y del sistema puede clasificarse así: inválido de los órganos de los sentidos, inválido del sistema locomotor, inválidos mentales, y de otros sistemas y órganos.

En el primer grupo ubicamos a los débiles visuales, auditivos, ciegos y sordos. En el segundo grupo están las alteraciones paralíticas, óseas y articulares. En el tercer grupo se encuentran los psicópatas y limitados por problemas psicosociales. Por último tenemos a los englobados, los cardíacos, pulmonares, de los órganos de tonación.

El proceso de rehabilitación de los menores limitados física y psíquicamente se desarrolla mediante actividades de tipo recreativo y manualidades que le permitan al menor utilizar los órganos funcionales y adquirir destrezas en sus habilidades, con el fin de aprovechar todo lo que ha quedado sano y funcionalmente capaz en él.

Al trabajar por el bienestar del menor, se busca que en el proceso de rehabilitación es mayor, si el equipo médico y para médico se integra, ya que la rehabilitación es un concepto dinámico donde las capacidades del grupo multidisciplinario que se compone de médicos, fisiatras, terapeutas ocupacionales, psicólogos, trabajadores sociales y demás personal capacitado, asisten al individuo a alcanzar el má

ximo de sus potencialidades físicas, emocionales y sociales.

La rehabilitación y protección del menor en el Departamento del Atlántico son funciones gubernamentales y de iniciativa privada, y algunas de estas instituciones solo presentan soluciones parciales al problema.

De acuerdo al arancel de las técnicas y de los diferentes niveles de comportamiento del ser cuestionado por la época histórica que atraviesa la juventud, ha sido necesario cambiar los renglones de conducta con programas de reforzamiento, consistentes en conducir al individuo hacia nuevas opciones.

3.5 RESEÑA HISTORICA DE LOS LIMITADOS VISUALES EN COLOMBIA

Al igual que en otros países, los ciegos y los sordos fueron los primeros sectores de la población limitada que recibieron servicios educativos. Las escuelas fueron diseñadas según el modelo europeo para servir a ambos grupos en un medio dual.

En Colombia la primera escuela que abrió sus puertas fue en el año de 1952 en la ciudad de Medellín. La segunda

fue en Bogotá un año más tarde. (Pardo y Hernández).

La Federación Nacional de Ciegos y Sordos fue creada en 1938 y aprobada por el Congreso de la República mediante la Ley 143. Esta Federación reunió a las escuelas existentes y estableció un plan de servicios para los ciegos y los sordos. El cual nunca pudo efectuarse ya que los fondos destinados para tal fin fueron apropiados por el gobierno para otros planes.

La anterior medida tomada por el gobierno solo pudo ponerse en práctica doce años más tarde, debido a reparos hechos por los dirigentes de la Federación. Los dos institutos anteriormente nombrados fueron designados como las dependencias gubernamentales responsables de la prestación de los servicios de educación, rehabilitación y bienestar para ciegos y sordos, como también de la prevención de la ceguera y la sordera.

El Ministerio de Educación Nacional estableció en 1968 la división de Educación Especial para promover programas de educación especial y servicios para niños subnormales (Decreto 3157 de 1968). Y en 1974 se autorizó un programa de aulas especiales dentro del sistema de escuelas regulares para que asistan los niños con dificultades de aprendizaje (Resolución 475 de 1974). En el mismo año el Ministerio de

Educación promulgó normas para reglamentar escuelas especiales para limitados visuales (resolución 5815 de 1974). Mediante esta resolución, se ubicó a los establecimientos de Rehabilitación para Ciegos como parte de la Educación Especial; quedando bajo la supervisión del Ministerio de Educación en cuanto a la aplicación de las normas y procedimientos regulares de la administración de las escuelas de Educación Especial.

En 1938 se le fijaron funciones al Ministerio de Salud, entre éstas se encontraba la de rehabilitación. Esta disposición ha tenido grandes repercusiones a través de los años ya que todavía el Ministerio de Salud continúa siendo la dependencia gubernamental legalmente autorizada para administrar la prestación de los servicios de rehabilitación; por esta razón en Colombia la rehabilitación vocacional sigue siendo administrada como una actividad de salubridad.

El Centro de Rehabilitación para Aduultos Ciegos CRAC, es el primer Centro de Rehabilitación Vocacional y fue establecido en el año de 1962, desde un comienzo fue diseñado para brindar servicios de evaluación y ajuste, empleo transitorio y colocación selectiva. A partir de entonces han surgido otras instituciones para la prestación de servicios de rehabilitación a los invidentes como es el Centro de Rehabilitación Profesional, el Instituto de Adaptación

Laboral IDEAL etc.

En el año de 1968 fue creado el Concejo Nacional de Rehabilitación, pero fue disuelto. Este además de ser un órgano de consulta del gobierno nacional para la fijación de políticas de rehabilitación, es también un organismo administrativo. Dentro del Plan Nacional diseñado por el Instituto de Seguro Social tuvo origen el Concejo Nacional y el fondo rotatorio, los cuales después de algún tiempo fueron incorporados nuevamente al seguro para poder financiar los servicios de rehabilitación, estos programas fueron asesorados por la Organización Internacional del Trabajo.

El Concejo Nacional de Rehabilitación no tenía poder de decisión para ejercer su autoridad, puesto que todos sus ingresos provenían del Seguro Social, el cual por fuerza de las circunstancias terminó asumiendo el control total de los programas. En 1976 con la nueva organización del Seguro Social, el gobierno decidió disolver el Concejo Nacional de Rehabilitación, manteniendo solamente el Fondo Rotatorio, quedando la supervisión de estos programas en manos del Seguro Social (Decreto 148 de 1976).

Con el fin de coordinar una medida física y los programas de rehabilitación con los planes de salud pública, el Ministerio de Salud en 1974 creó como parte de su estructura

una sección de Rehabilitación. Esta acción fue sugerida por otra del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en 1975 cuando el Servicio Nacional de Empleo estableció una oficina de empleo para limitados físicos.

Según estudios realizados por el Ministerio de Salud revelaron que de nueve ciudades investigadas solo tres tenían un centro de rehabilitación vocacional, y que éstos no brindaban a las personas limitadas un proceso total de rehabilitación orientado al empleo. Además existía duplicidad de funciones y falta de coordinación entre los establecimientos debido a la falta de una política nacional o un conjunto de normas que regulan la rehabilitación vocacional.

Es importante señalar un trabajo de grado presentado por el señor Joaquín Correa Director técnico del Instituto Nacional para ciegos INCI, en su investigación "Pautas para un Estatuto de Rehabilitación para Colombia" realizado en 1979, dicha investigación presenta nuevas alternativas para la reglamentación de políticas que favorezcan la actual situación del invidente y dice que los principales factores que obstaculizan la rehabilitación vocacional en Colombia son: la discrepancia ostensible entre la aceptación del concepto de rehabilitación y las acciones llevadas a cabo por el gobierno colombiano para ponerlo en práctica

ha sido puesta de manifiesto por los acontecimientos de años recientes.

La misma Legislación Colombiana pone barreras a la participación del limitado en el proceso productivo del país. Así lo demuestran los siguientes ejemplos:

- Los impedidos por la vista, el oído, el lenguaje y otras formas de limitación, han sido considerados incapaces de ejercer la docencia (Decreto 128 de 1977, artículo 41).

- Los limitados visuales y auditivos son inhabilitados para ser jueces y agentes del Ministerio Público (Decreto 250 de 1977, artículo 16).

En la Legislación Colombiana existe el antiguo requisito de la integración física para ingresar al servicio militar y ésta ahora ha sido utilizada para impedir que los limitados visuales sean empleados en trabajos de cuartos oscuros para el procesamiento de películas de rayos X en los diferentes hospitales militares, y despachadores radiales en estaciones de policía, operarios de la industria militar, etc.

Siller en 1976 considera que esta tendencia de ver a los limitados en general como personas inhabilitadas para ejercer

una actividad y como funcionalmente inhábiles y emocionalmente lisiados es la forma de disfrazar la irracionalidad de reacciones repulsivas, de rechazo de la sociedad hacia los limitados. En la práctica se observa que la contratación de los empleadores tienden a reflejar más las actitudes de rechazo a la sociedad, más que de las políticas empresariales. Por lo tanto SILLER propone la contratación obligatoria y sistemática para los incapacitados.

En cuanto a Rehabilitación se refiere, las estructuras legales en Colombia han resultado ser inadecuadas para favorecer no sólo la expansión, sino el adecuado sostenimiento de estos servicios, a pesar de los escasos y limitados que son. Las necesidades de éstos generalmente tienden a ser dejadas de lado para dar lugar a necesidades de la población más urgente y masiva. En su mayor parte la Legislación ha sido elaborada como respuesta situaciones creadas por los líderes dentro del campo de la rehabilitación, quienes optan por establecer servicios por su cuenta y luego se dirigen al gobierno en solicitud de fondo.

Es necesario que en Colombia se adelante acciones de tipo Legislativo encaminadas a desarrollar estructuras legales sobre las cuales se pueda montar un sistema para la prestación de servicios de rehabilitación vocacional para los limitados. Este sistema debe ser lo suficientemente fuer

te como para dar respuesta a las exigencias de cambio que están golpeando a tantas entidades en Colombia, aún desde el mismo momento en que se inician, y ser lo suficientemente efectivos como para responder a las necesidades restaurativas y vocacionales de las personas limitadas, además de ser lo suficientemente confiables para hacer de la rehabilitación una carrera efectiva y que atraiga a los profesionales en el área de servicios humanos y pueda ser fiscalizable para merecer el respaldo tanto de los contribuyentes como de los líderes políticos.

Se ha demostrado que mediante una auténtica coordinación de recursos bajo una sola autoridad podría reducir los celos entre entidades y establecimientos, esto es aplicable a las instituciones de rehabilitación, las duplicaciones excesivas y al mismo tiempo habilitará a los líderes de la rehabilitación para hablar con mayor autoridad en favor de la rehabilitación de las personas limitadas.

Si se organiza y establece una autoridad coordinadora con poder para aglutinar a todas las entidades de rehabilitación dentro de una estructura unificadora sin inculcar la individualidad y la autonomía de estas entidades.

Todo limitado visual es una persona físicamente apta para participar del proceso productivo, por lo tanto se le debe

proporcionar la oportunidad de acuerdo a sus aptitudes y condiciones, de adquirir conocimientos que lo capaciten para competir en el mercado ocupacional. Las entidades en cargadas de la rehabilitación deben orientar al ciego en la búsqueda de empleo de acuerdo a su entrenamiento y habilidad.

A través de la presente investigación se deduce que hay la necesidad de efectuar un estudio más profundo y detallado sobre la situación laboral de los ciegos en América Latina y sobre todo velar porque el ciego al igual que todo miembro de la sociedad esté integrado a las actividades del grupo social al cual pertenece, por lo tanto los gobiernos de cada país deberán planificar e incrementar los programas de integración, para que los ciegos se incorporen y compartan con los demás miembros de la colectividad los derechos que también les pertenecen.

3.6 INTEGRACION ESCOLAR DEL CIEGO

La integración escolar del ciego se inició en Europa a mediados del siglo XIX, posteriormente los Estados Unidos. El primer director del Instituto Perkins para ciegos, Richard Howe habló de programas integrados. Más adelante en 1900 Arank H. Hall inició la integración con técnicas y programas

establecidos. En muchos estados americanos se crearon los programas integrados, prescindiendo de las escuelas residenciales.

En Latinoamérica el país que dió la pauta en la organización de los programas, hace cerca de 25 años fue Brasil.

En Argentina se llevó a cabo un programa de integración establecido hace poco en la ciudad de Plata, en Chile a mediados del año 1976 se elaboraron planes y programas para iniciar técnicamente el reciente programa diseñado sobre La Integración. Los programas de educación de limitados visuales se asemejan unos a otros, y las soluciones que se les dá en cada país tiene mucho en común. Sin embargo, también las diferencias entre uno y otro están bien marcadas y se basan en las condiciones políticas, económicas y culturales de cada país.

En 1899 apareció la Legislación con respecto al limitado visual. No quiere decir que esta sea la fecha en que se dió inicio a los diferentes programas. Ya que estos aparecen casi 25 años antes de que se inicie un programa tendiente a satisfacer las necesidades intelectuales de los invidentes.

Las primeras escuelas que surgieron para prestarle su servicios a los ciegos se fundaron aproximadamente hace 50 años

y fue por iniciativa de entidades de carácter privado. En Colombia solo se logró la integración escolar del ciego hace 14 años, a pesar que al comienzo no se contaba con el personal y el equipo suficiente en esta época.

Los gobiernos que siguieron a esta época atendieron las peticiones ejercidas y se publicó la Ley 24 de 1931 que en su artículo 4o. dice:

"La instrucción de los ciegos será obligatoria en todo el país para los menores de edad de ambos sexos. Las sanciones establecidas por la Ley 56 de 1927 y los infractores de estas disposiciones serán aplicadas igualmente a quienes contravengan este mandato" 10/.

A los programas de educación integrada se les dió inicio por primera vez en la ciudad de Bogotá y este fue auspiciado por la secretaría de educación en el aspecto educativo. Pasando luego al plano laboral, para seguir extendiéndose esta integración a todos los estamentos de la sociedad.

Actualmente debido a los progresos en cuanto a rehabilitación de invidentes se refiere, en muchos países no se considera una excepción, ni un hecho insólito el que un ciego forme parte de un grupo en una escuela regular.

10/. Ley 24 de 1931 artículo 4o.

Sólo un reducido número de alumnos aprovechó los servicios del programa de servicios de asistencia complementaria, ya que por ser tan reducido el número de alumnos y por considerarse un programa sin valor alguno, se suspendió.

Un año más tarde y gracias a la colaboración de un grupo de maestros especializados, el Ministerio de Educación Nacional, la Universidad Pedagógica y la Fundación Americana para ciegos, el INCI organiza en forma técnica y planificada el programa de integración escolar del ciego en las ciudades de Bogotá, Cali, Medellín, Tunja y Bucaramanga con una duración de dos años (1975-1976); en esa fecha y a modo de experiencia hacían parte de programas regulares 14 alumnos ciegos en niveles de segunda enseñanza.

Como se observa a través de la historia los avances en la educación para ciegos ha sido muy escasa; debido a la privación de estos derechos a que se ha sometido el invidente. Como consecuencia de lo anterior la integración total no se ha logrado.

3.6.1 Capacitación del Maestro en Educación para Ciegos

Aún no se puede hablar concretamente de la existencia de una carrera para maestros especializados, se observa a nivel oficial los estamentos gubernamentales si dan los pri

meros pasos para esta capacitación.

El 7 de Junio de 1943 se abrió la Escuela Normal de Capacitación en el Instituto Médico Pedagógico de México; ya que se vio la necesidad de maestros especialistas en niños deficientes mentales. Posteriormente el 7 de Junio de 1945 se creó la carrera para maestros especialistas en educación para ciegos y con deficiencias visuales.

El maestro capacitado debe tener muchos conocimientos que sean de beneficio para el invidente, es necesario el conocimiento y práctica de la pedagogía, debe conocer el tratamiento adecuado para lograr la integración de la persona limitada a la sociedad. El docente en el campo de la rehabilitación del limitado visual se considera preparado o entrenado para rehabilitar y educar así:

- Está libre de actitudes negativas profundamente arraigadas hacia el impedido visual.
- No considera una carga la rehabilitación del ciego.
- Su capacidad de orientación no está limitada por otro interés.
- Maneja habilidades especiales, el conocimiento y la comprensión necesaria para canalizar las aptitudes del alumno limitado visual y ofrecer servicios de rehabilitación voca

cional a las personas limitadas visuales.

3.6.2 Proceso de Rehabilitación del Invidente

"La rehabilitación es un proceso por el que una persona con limitaciones físicas, mentales o psicológicas consigue a través de ciertas técnicas y servicios su máximo nivel de desarrollo personal" 11/.

La rehabilitación como proceso representa un conjunto dinámico que exige la intervención y coordinación de varios sectores y la acción de varios profesionales y aplicación de técnicas.

La rehabilitación contempla una serie de etapas sucesivas que son necesarias para desarrollar las capacidades residuales del invidente, capacidades que él ignorará en el momento que aparece la ceguera y que se le ocultan aún más por el shock emocional y afectivo que ella le produce.

También pretende despertar las actitudes y potencialidades que servirán para el completo desenvolvimiento de la perso

11/. MORAGAS M. Ricardo. Rehabilitación un enfoque integral. Editorial Vicens. Vives, Barcelona. 1972. p.24.

na ciega y que están latentes.

Durante el proceso de rehabilitación del ciego se pueden presentar muchas dificultades y limitaciones, tanto de orden afectivo, emocional, social y económico, como de orden orgánico, debido a las repercusiones de su limitación.

El invidente puede conocer a través de los pasos sucesivos que se siguen en la rehabilitación, sus propias capacidades y decidir si se enfrenta al ejercicio de una serie de operaciones que realizaba cuando era vidente, lo que puede representar para él muchas satisfacciones (como atreverse a cruzar una calle por sí solo, a manejar un torno, a realizar sus labores domésticas óptimamente, a capacitarse por medio de la educación, bien sea primaria o secundaria, o a través del aprendizaje de una técnica como la ebanistería) o si por el temor pueda quedarse siendo una persona incapaz de desarrollar aquello que quiere.

El individuo que se encuentra en proceso de rehabilitación está construyendo un mundo en el cual su limitación ya no será obstáculo para su realización personal, y donde será capaz, aunque se reconozca diferente por el hecho de no ver las cosas que le rodean, de percibir las y conocerlas de tal forma que le den el significado que él espera.

Los elementos que le brindan al invidente durante el proceso de rehabilitación van desde los más simples, como el de aprender a utilizar mejor sus manos a través de ejercicios con la plastilina y la arcilla, el aprender a caminar solo, sin la necesidad de lazarallo que lo esté guiando, el conocer como ordenar su cuarto y todo lo referente a su arreglo personal o el poder manejar utensilios de carpintería como el torno. Leer y escribir en Braille, llegar a una determinada dirección por sí solo y saber el sitio determinado donde bajarse de un vehículo para llegar a un sitio fijo.

Pero por más que el ciego demuestre ejercer las mismas capacidades que un vidente, sin ayuda de la sociedad no podrá rehabilitarse, ya que puede ser considerado como alguien poco importante, digno de compasión y lástima. La sociedad también tiene que rehabilitarse y aprender a conocer que aquel que se considera "anormal". Porque no se ajusta a esquemas mentales pre-establecidos puede ser muy valioso por sus capacidades de superación y de lucha frente a un mundo hostil que lo relega.

- Rehabilitación Básica: Conjunto de medidas médicas, sociales, psicológicas e intelectuales tendientes a aplicar las a las personas limitadas visuales, haciendo de ellas personas útiles y funcionales a la sociedad.

- Rehabilitación Vocacional: Tomar las capacidades, cualidades y experiencias para enfocarlas hacia una futura actividad profesional como limitado físico y así habilitarlo para que se integre a la fuerza laboral.

3.7 EL TRABAJO SOCIAL Y EL LIMITADO VISUAL

El Trabajador Social participa en la rehabilitación porque el elemento con que trabaja es un disminuido físico, que por esa razón encuentra una serie de dificultades a nivel educativo, laboral y de relaciones humanas, se preocupa sobre todo por los problemas de tipo familiar y emocional que presentan las personas durante su proceso de rehabilitación. El Trabajador Social procura integrar al limitado a su familia y a la comunidad, y junto con el paciente busca la recuperación integral de éste.

Los fines del Trabajo Social son paralelos y en ocasiones coinciden con la rehabilitación como proceso de recuperación integral, se caracterizan por ser objetivos de un servicio profesional, basado en conocimientos científicos, organizado como pluralidad de actividades. La variedad de los procesos que utiliza el Trabajador Social para alcanzar sus metas pueden reducirse a los siguientes modos de intervención: Trabajo de caso, trabajo de grupo, organización comunitaria, administración de servicios sociales, investi

gación y acción social. Estos procesos no se dan aislados sino superpuestos en muchas actividades realizadas por el Trabajador Social, ni constituyen un escape para los problemas psicológicos y sociales de los disminuidos.

3.7.1 Trabajo Social y Rehabilitación

El Trabajo Social es una disciplina de carácter profesional, ubicada dentro del campo de las Ciencias Sociales Aplicadas, tiene como objeto el desarrollo integral del hombre, el cual consiste en un proceso orientado a lograr que las personas y los grupos conozcan su realidad, que se ubiquen en ella, brindándole elementos educacionales, sociales y prácticos, que permiten transformarla, promoviendo cambios favorables a su situación.

El Trabajador Social estudia al hombre en forma integrada. Se le ve como un individuo con una problemática que no solo lo afecta a él, sino también a su familia, comunidad y centro de trabajo. Participa en la rehabilitación porque trata los conflictos o problemas de las personas minusválidas quienes por su condición necesitan de una orientación psicosocial que les permita y superar su situación para poder lograr la rehabilitación social en forma eficaz.

El propósito del Trabajador Social en la rehabilitación es ayudar a las personas a lograr el máximo grado de independencia y de autosuficiencia dentro de los límites de sus capacidades.

Para desempeñar su labor en la rehabilitación, tiene en cuenta los problemas de la persona limitada visual y la incidencia de la familia y el medio ambiente que le rodea. Su finalidad es trabajar con ella y ayudarle a realizarse plenamente.

Los objetivos del Trabajo Social en la rehabilitación son:

- Orientar al individuo, grupo o comunidad a conocer sus propios problemas y mejorar también su preparación educacional.
- Aprovechar los recursos del individuo, grupo o comunidad realizando un plan de tratamiento con ventajas para ellos.
- Mejorar las relaciones humanas desarrollando sus capacidades y aumentando sus destrezas.
- Inculcar la cooperación entre las personas y no la competencia.

- Capacitar al individuo, grupo o comunidad para actuar en el futuro con la intervención del Trabajador Social.
- Despertar aptitudes y capacidades de los individuos para que ejerciten sus potencialidades en beneficio propio y de la colectividad.
- Orientar a los individuos limitados a ubicarse a una actividad económicamente productiva que le permita sentirse útil así mismo y a la sociedad.

3.7.2 Niveles de Intervención del Trabajador Social en la Rehabilitación Social

En primera instancia se concibe el término nivel, como una valorización cuantitativa del modo de vivir de un determinado país o grupo social, según el punto de vista económico, sociológico. La anterior definición contiene elementos importantes que permitan realizar un análisis objetivo del mismo, como "valorización cuantitativa y cualitativa" modo de vivir de un determinado país o grupo social".

- Nivel Terapéutico: El individuo con limitación física está afectado social y emocionalmente por la sensación de privación y frustración debida al hecho de sentirse diferente respecto a las otras personas normales".

Esta situación también afecta con frecuencia las relaciones del individuo con su medio familiar y social.

El Trabajador Social ayuda a la persona limitada en el conocimiento y manejo de su situación y en las relaciones con su medio. Orienta y educa a la familia, ayuda a hacer modificaciones en el medio social y familiar, que favorezcan a la rehabilitación de la persona. También interviene cuando encuentra fallas en los procesos de comunicación, autoridad y toma de decisiones, o cuando el limitado es rechazado o sobreprotegido por la familia. El Trabajador Social maneja problemas de tipo socio-económico que se derivan de la limitación con el fin de que la persona limitada pueda capacitarse o estudiar para desempeñar una actividad productiva.

- Nivel Preventivo: El Trabajador Social está previniendo situaciones y problemas del limitado como la depresión que resulta de sentirse inútil y subvalorado por su familia y compañeros, la dependencia de la ayuda familiar y de sus parientes, el rechazo de la familia por la carga económica que representa y sobreprotección por considerarlo una persona incapaz.

- Nivel Promocional: El Trabajador Social durante el proceso de rehabilitación puede explorar las capacidades, ap

titudes y potencialidades de la persona limitada para hacerla conciente de estas capacidades residuales que pueden ser utilizadas por ella en el desarrollo de una acción productiva.

3.7.3 Funciones del Trabajador Social

El Trabajador Social, participa en la rehabilitación por que el individuo con quien se trabaja es una persona cuya limitación física le ocasiona alteraciones de tipo social y psicológico. Por esta condición con algunos se requerirá de la intervención del Trabajador Social quien debe tratar de resolver la situación problema que le plantee al limitado.

Las funciones del Trabajador Social en la rehabilitación fueron retomadas de la ponencia "Participación de Trabajador Social en la Rehabilitación Profesional", presentada en el IV Congreso Nacional de Trabajo Social por la Señora Lucia Helena Areiza de Agudelo.

A. Con el Paciente:

- El Trabajador Social interviene tratando de integrar al paciente, a su familia, trabajo y comunidad.

1. Procura junto con la persona limitada y su familia la recuperación de esta persona para lograr la rehabilitación y para esto induce la autogestión con la persona limitada y su familia que comprende la motivación, conocimiento institucional y proceso de organización. Para motivarlo se efectúan convivencias con invidentes rehabilitados; se les desplaza hasta cada una de las instalaciones de la institución como son talleres, bibliotecas, cafetería, para que tengan una participación activa y analítica del medio ambiente y sus relaciones.

2. Utiliza mediante la coordinación de recursos institucionales y comunales en beneficio de la persona limitada.

Las funciones extramurales de las instituciones deben cubrir en su estructura organizativa la promoción de una producción artesanal, que se ubiquen en las ferias locales como estímulo de subsistencia del invidente y su familia.

Se asociará a los invidentes dentro de las diferentes formas de trabajo dependiente e independiente. Dentro de la modalidad de trabajo independiente encajan todos los grupos y personas que tienen una producción artesanal y de servicios con la cual solventan las subsistencias de sus familias y a su vez ocupen otras personas. Esta modalidad comprende la conformación de microempresas, empresas comu

nitarias, grupos precoperativos y conformación de cooperativas.

La microempresa persigue lucro, es limitada en su capacidad de producción y el número de operarios no puede superar las quince personas. El objetivo es proporcionar alternativas de trabajo cuyos integrantes limitados visuales generen sus propios ingresos, a la vez que crean nuevas fuentes de trabajo.

Cada una de estas microempresas puede constituirse con participación de limitados visuales y/o con la colaboración y asesoría de personal vidente. Estas líneas de producción se han extraído de las ocupaciones más practicadas por los afiliados y que pueden proporcionarse y fomentarse por la división de rehabilitación del INCI.

Los recursos que se utilizan son:

Humanos: El jefe de la división de rehabilitación y el coordinador de rehabilitación vocacional.

Institucionales: Compartir, Projuventud, Planeación Nacional, Ministerio de Desarrollo, Senalde, Sena, Centro de Rehabilitación Profesional, en la parte de capacitación y con la Caja Social de Ahorro, Corporación Financiera Popu

lar, Fondo Nacional de Garantía y el INCI en la parte económica.

La conformación de la Empresa Comunitaria difiere de la microempresa y de la cooperativa porque a diferencia de la segunda persigue lucro y de la primera porque su capacidad instalada, al igual que el número de operarios es ilimitado. En estas organizaciones todos los socios tienen parte activa dentro de la empresa realizando actividades operativas y administrativas; quien no aporta su fuerza de trabajo es excluido.

El objetivo de las empresas comunitarias al conformarse es la de que se de ocupación a los limitados visuales y personas videntes.

Los recursos utilizados además del concurso directo del jefe de la División de rehabilitación, del coordinador de rehabilitación vocacional y del coordinador de empleo del INCI, en la programación, coordinación y asesoría se cuenta con el apoyo de la rectoría de la Universidad Gran Colombia.

La conformación de grupos precooperativos es preliminar a la conformación de una cooperativa como tal, el número mínimo de sus integrantes no supera los quince, pueden

constituirse su marco estatutario y adherirse a una cooperativa afín a sus objetivos.

El objetivo es conformar dos grupos precooperativos integrados por limitados visuales que tienen ocupaciones afines.

Los recursos utilizados además de los funcionarios de la división de rehabilitación estarán los afiliados seleccionados, el director de Dancoop, Cootrasin, el CRAC, el Sena, Uconal, Financiacoop y otras entidades tendrán concurso en la asesoría y desarrollo de este proyecto.

En la conformación de cooperativas tenemos como objetivos: Lograr mediante la reorganización y reestructuración de Cootrasín, su estabilización como cooperativa piloto de trabajo para los limitados visuales de Colombia. Construir en forma definitiva una cooperativa de trabajo en las ciudades de Cali, Cúcuta, Pereira y Bucaramanga, siguiendo los parámetros y experiencias de Cootrasín.

Como recurso tenemos todos los funcionarios de la división de rehabilitación del INCI, la secretaria de Integración Popular de la Presidencia de la República, Dancoop, Cupo crédito, Financiacoop, Cootrasín.

La modalidad de trabajo dependiente comprende las siguientes formas: Seminario empresarial, análisis y perfiles ocupacionales, directorio ocupacional y divulgación de mano de obra capacitada.

El objetivo principal del trabajo dependiente es la de incrementar y establecer puestos de trabajo para los limitados visuales donde desarrollen su fuerza de trabajo eficazmente, a fin de lograr permanencia y demanda de esta mano de obra.

El seminario empresarial pretende informar a los empleados la capacidad laboral para que brinden a los limitados visuales mayores oportunidades de trabajo. Para lograr esto se diligencian entrevistas con los empleadores, se conocen y determinan los sectores de producción afines al potencial laboral del limitado visual.

Como recursos humanos se contará con los funcionarios de la División de Rehabilitación, la asesoría del Comité Interinstitucional de Rehabilitación, de la Andi, Acopi, y demás instituciones de agremiación de industriales.

Uno de los objetivos del Análisis y Perfiles Ocupacionales es determinar los intereses y aptitudes de una persona limitada visual, al igual que las exigencias de un trabajo

específico.

Otro objetivo que persigue es elaborar los contenidos de perfiles de trabajo para empalmarlos con los perfiles de una ocupación asequible al limitado visual.

El procedimiento que se lleva a cabo para lograr el objetivo propuesto es visitar los puestos de trabajo determinados, sugiriendo las modificaciones ergonómicas que faciliten la ejecución de la actividad.

Entre los recursos humanos se cuenta con la participación de las terapistas ocupacionales del INCI, las practicantes de Terapia Ocupacional de la Universidad del Rosario, la asesora del Glarp, la OIT, Sena, y Senalde.

En la modalidad de directorio ocupacional el objetivo es conocer en forma precisa la población limitada visual capacitada y sus especializaciones, con el fin de determinar los recursos humanos disponibles para las actividades laborales.

En el procedimiento se establece un registro laboral que permita la clasificación de las ocupaciones más prácticas por los limitados visuales.

La divulgación de la mano de obra capacitada le permite a la comunidad empleadora conocer las posibilidades laborales de los limitados visuales. Es importante difundir a través de la prensa escrita y hablada el potencial laboral de los afiliados.

3. Orienta a integrar a la persona limitada en la población económicamente activa del país.

Orienta al limitado en cuanto a la capacitación profesional de acuerdo a las habilidades, posibilidades y condiciones de la zona de procedencia, mediante la capacitación artesanal de las características propias de la región para que se desarrollen en cada uno de estos lugares formas de trabajo conjunto, como por ejemplo, talleres comunales y otros centros de producción, creando de esta manera las premisas para aprovechar las ventajas de la división del trabajo. El trabajo cooperativo facilita la solución favorable de las siguientes tareas:

- a. Organización apropiada del trabajo para asegurar la producción sin obstáculos.
- b. Abastecimiento continuo de materia prima.
- c. Suministro de herramientas y máquinas.

- d. Formación y capacitación de acuerdo a la demanda nueva
- e. Garantía de la venta.
- f. Negociaciones de los comerciantes con las empresas con las que cooperan e instituciones estatales.

Las cooperativas de los artesanos ciegos, además de las tareas ya mencionadas, están en condiciones de realizar actividades tales como:

- a. Crear puestos de trabajo para ciegos, si es posible en los talleres y ofrecer trabajo doméstico, en especial a los ciegos que vienen de lugares distantes, para los viejos, para las mujeres con carga doméstica y para las personas que tienen varios tipos de limitaciones.
- b. Informar a la opinión pública sobre los requisitos de los artesanos ciegos y ayudar a disminuir los prejuicios.
- c. Negociar con las instituciones estatales y organizaciones sociales, sobre el ofrecimiento de medidas que fomentan la artesanía entre los ciegos.
- d. Usar una marca de fábrica especial para distinguir los

artículos de los artesanos ciegos.

- e. Garantizar el monopolio de sus productos.
- f. Favorecer el suministro de las materias primas, en especial las importadas.
- g. Admitir a videntes como miembros. En algunos países el número de ciegos debe ser de un 75% en otros países el 50% por lo menos. Los videntes ayudan a los ciegos realizando actividades en la administración, producción y ventas, tareas que pueden ser resueltas menos efectivamente para los ciegos.

En definitiva el limitado visual puede realizar labores competitivas en cualquier rama de la industria, sea de manera individual o estando asociado en cooperativas de producción y trabajo.

El trabajo protegido es aquel que se realiza en condiciones, horarios y remuneraciones especiales por aquellas personas que como consecuencia de una deficiencia semántica y/o psíquica, encuentran limitadas sus posibilidades de acceso al trabajo regular.

El trabajo protegido exige o no la existencia de formas

asociativas de trabajo, tanto en el área urbana como rural, tales como: talleres protegidos, precooperativas, auto empleo, trabajo a domicilio.

En los anteriores casos, y tal como lo contempla la definición de trabajo protegido, el aspecto remunerativo no recibe prelación, sino el valor social del trabajo.

Los talleres protegidos son establecimientos subvencionados (aunque no debería ser necesariamente así), donde se ofrece trabajo a personas que debido a su incapacidad grave y/o a las condiciones del mercado de trabajo del mercado, no pueden lograr empleo competitivo. Estos talleres pueden suministrar total o parcialmente los siguientes servicios:

Evaluación profesional, guía, adaptación al trabajo, formación profesional, empleo protegido a largo plazo, recuperación para colocarse en un empleo no protegido y colocación selectiva.

El taller protegido cumple la misión de rehabilitar al limitado visual profesionalmente en una rama específica de producción. Por eso, tan pronto como las personas ciegas, como resultado del servicio del taller protegido, sean puestas en condiciones de reentrar en la industria, se les de

be ayudar a hacerla.

Solamente aquellos que estén incapacitados para funcionar por largo tiempo en condiciones competitivas deben ser retenidas dentro del escenario protegido.

Además el taller protegido debe impulsar la creación de trabajo protegido; asociado en cooperativas de producción y trabajo y precooperativas, de la misma manera que habilitar a los ciegos al auto empleo y al trabajo doméstico.

La existencia del taller protegido está supeditada por el régimen jurídico y económico, que garantice un ingreso adecuado a la capacidad de producción y venta de los artículos que producen los ciegos, tal como se señaló anteriormente. Por eso no es casual que la "recomendación No.99 de la Conferencia Internacional de Trabajo de 1955 establece :

Artículo 32. 1) La autoridad o autoridades competentes debería adoptar medidas en colaboración, si fuera oportuno con las organizaciones privadas para crear y desarrollar medios de formación y de trabajo protegido para los limitados que no pudieran ser capacitados para competir en el mercado normal de empleo.

2) Entre estas medidas debería figurar la creación de talleres protegidos y la aplicación de medidas especiales para los limitados que por razones físicas o psicológicas, o por motivos geográficos no pudieran trasladarse regularmente hasta su centro de trabajo o regresar a éste.

Los grupos precooperativos como alternativa de empleo, son factibles, tanto en el sector urbano como en el rural. Son instrumentos iniciales con miras a evolucionar hasta una cooperativa plena, presentan una serie de ventajas, pues constituyen escuelas de formación y adiestramiento para sus asociados en la gestión democrática mediante su participación activa. Como en todo tipo de forma asociativa de trabajo, se requiere un estudio previo de factibilidad que influya análisis de mercado potencial, de recursos económicos, de elementos de trabajo e insumos y de recursos físicos para efectos de contar con instalaciones adecuadas.

Opera con patrimonio que generalmente es aportado en gran parte por una entidad estatal o particular, tomándose como aporte de las asociaciones su capacidad de trabajo, la administración es compartida entre sus asociados y la entidad patrocinadora.

No hay repartición de excedentes, ya que estos deben rein

vertirse en las actividades que la sociedad realiza, permitiendo así el desarrollo como empresa de interés social.

4. Orienta al limitado en cuanto a la capacitación profesional, de acuerdo a las habilidades, posibilidades y condiciones de la zona de procedencia.

B. Con el Equipo:

Dentro del equipo multidisciplinario, el Trabajador Social coordina su labor en relación con las exigencias de éste, presenta un informe sobre su trabajo en la institución el cual se elabora a través de las siguientes acciones:

- Selección del personal que ingresa a la institución
- Evaluación de la situación socio-económica de cada aspirante.
- Realización de entrevistas periódicas con los pacientes y los resultados de las mismas.
- Evaluación de las visitas domiciliarias y seguimiento de las actividades realizadas en el grupo.
- Participa en las reuniones de equipo discutiendo los

problemas del limitado, con el fin de colaborar en el proceso de rehabilitación.

C. Con la Familia:

- El Trabajador Social cumple la función de orientar a la familia y explicarle el proceso de rehabilitación que se sigue en la institución.
- Motiva a la familia con el fin de lograr su participación dentro del proceso de rehabilitación del limitado.
- Interviene en el tratamiento de las dificultades familiares del limitado. Estas dificultades pueden presentarse a nivel emocional, afectivo y económico.
- Realiza un seguimiento familiar junto con el paciente para establecer los avances y las limitaciones presentadas durante el tratamiento.
- Después de finalizado el proceso de rehabilitación vincula nuevamente al limitado en su medio familiar y analiza su proceso de reintegración e interviene si es necesario.
- El Trabajador Social desempeña funciones tanto a nivel

de actividades indirectas que supone la consulta administrativa, la planificación de programas como a la política de desarrollo e investigación.

- Conocimiento e investigación: Estudio de los aspectos económicos y socio-familiares de cada una de las personas limitadas que van a ingresar a la institución para rehabilitarse.

- Participación en proyectos de investigación sobre los diferentes aspectos de la rehabilitación, bien sea para evaluar los resultados, para mejorar los servicios o para hacer modificaciones en los procedimientos establecidos.

- Prestación de servicios directos: El Trabajador Social orienta a la persona limitada a establecer conexiones con algunos recursos existentes en la comunidad: como instituciones de capacitación, consultorio jurídico, oportunidades de empleo, instituciones de salud y de educación.

- Planeación de Proyectos: De acuerdo a las necesidades de las personas limitadas de la institución, el Trabajador Social colabora con los demás miembros del equipo en la Planeación de proyectos a corto y largo plazo, teniendo en cuenta las prioridades establecidas.

- Administración de Programas: Los programas pueden ser diseñados y administrados directamente por el Trabajador Social. Aunque en algunos casos se requiere la colaboración de otros profesionales para llevar a cabo los programas.

3.7.4 Trabajo Social Individual o de Caso

El Trabajo Social de Casos es un servicio personal proporcionado por trabajadores calificados a individuos que requieren ayuda especializada para resolver algún problema material, emocional o de carácter. Es una actividad disciplinaria que requiere una plena apreciación de las necesidades del individuo en el lugar que ocupa en su familia o en la comunidad.

El Trabajo Social de Caso busca prestar este servicio sobre la base de confianza mutua y de manera tal que fortalezca las capacidades del individuo para tratar su problema y para lograr un mejor ajuste con su ambiente.

Los servicios que se requieren de un Trabajador de Casos cubren muchas clases de necesidades humanas, que van desde problemas relativamente sencillos a situaciones personales complejas que implican series perturbaciones emocionales o

de carácter y las cuales pueden requerir ayuda prolongada y la cuidadosa movilización de recursos de distintas especialidades profesionales'.

El método de Caso utiliza algunos procedimientos, los cuales le permite desarrollar la personalidad mediante ajustes efectuados conscientemente, individuo por individuo entre la persona y el medio social en el cual se desenvuelve con el objetivo de alcanzar en forma simultánea el mejoramiento del individuo y el de la sociedad.

Para el Trabajo Social el método de Caso es importante y de gran utilidad en el trabajo con limitados visuales ya que mediante la aplicación de éste se facilita el tratamiento de sus problemas.

"El Caso Social es un acontecimiento vivo que siempre incluye factores económicos, físicos, mentales y emocionales y sociales en proporciones diversas" 12/.

Este proceso que se sigue no debe tomarse en forma aislada sino dentro de un proceso psicosocial que contiene ele

12/. GORDON, Hamilton. Teoría y práctica del Trabajo Social de Casos. 2da.ed. México. 1962. p.3.

mentos comunes con los de la colectividad y los problemas que surgen se derivan de unas relaciones sociales conflictivas a nivel económico, afectivo y familiar.

El Trabajo Social de Caso cuenta con un proceso metodológico que encierra las siguientes etapas:

- Estudio o Investigación: En la que se reúnen hechos concernientes a la mejor comprensión del problema que está afectando directamente o indirectamente a la persona, por lo tanto se realizan entrevistas no estructuradas y estructuradas, sondeos de opinión, diálogos informales y observaciones participantes y no participantes. Se investiga todo lo relacionado con la persona y su contexto socio-cultural.

- Diagnóstico: Al Trabajador Social el diagnóstico le ayuda a objetivizar la toma de decisiones en cuanto a la atención de problemas, la existencia, gravedad y naturaleza de estos. Esta es la base de toda acción programática.

De acuerdo al nivel del diagnóstico dependerá la calidad, capacidad y cobertura de las acciones sugeridas en la programación del trabajo, por ello, no constituye un producto terminado en buena parte del trayecto en que se verifica

la experiencia del Trabajo Social.

Es en sí un proceso que se mejora, se califica, en la medida en que la experiencia señala nuevos rumbos, permite apreciar detalles y aspectos antes desconocidos y por lo tanto, mejorar sustancialmente los juicios y formulaciones sobre los que se sustentó inicialmente en la estructura de la formulación diagnóstica.

Mediante la formulación diagnóstica se procura dar significado a los hechos y datos obtenidos a través del proceso de medición e interpretación de los recursos y de las causas que existen. Se comprenden las capacidades del individuo para manejar mejor sus recursos y la naturaleza del problema.

- Tratamiento: En el plan de tratamiento se diseñan planes de acción para mejorar la situación problema que presenta el individuo y que le afecta en sus relaciones con el medio ambiente que le rodea. Para realizar el tratamiento es importante hacer un estudio al individuo dentro de su contexto social, analizando sus problemas a nivel familiar, afectivo, emocional, educacional y cultural.

Con base en el diagnóstico previamente elaborado, se diseñan las acciones a seguir y que orienten al individuo en

la solución de la problemática. Estas actividades se dirigen a ayudar a la persona a través de orientaciones individuales, brindándole apoyo, seguridad y confianza, pero sin que dependa del Trabajador Social.

Para resolver los conflictos presentados por el individuo se utilizan las actividades grupales como parte importante dentro de la terapia que se está realizando en pro del bienestar del individuo tratado.

Se le debe hacer claridad al individuo acerca de las dificultades que se presentan y estimularle a ejercitar sus capacidades para que su desarrollo personal y social sea más constructivo.

- Evaluación: Por medio de ésta se constatan los planes de tratamiento que se han formulado con los logros alcanzados tanto cualitativa como cuantitativamente. A través de estos logros se hace referencia a las capacidades desarrolladas por el individuo para manejar sus problemas y conflictos personales, lo cual determina el grado de independencia alcanzado con respecto al Trabajador Social.

La evaluación se hace en cada paso del proceso metodológico para saber si las acciones seguidas por el Trabajador Social están siendo efectivas o no en relación con la orientación

que se le da al individuo en el tratamiento del problema.

Se realiza un análisis junto con el individuo problema de las limitaciones surgidas en el transcurso del tratamiento, las alternativas de solución presentadas y los aportes brindados por el Trabajador Social y la persona tratada.

Se debe hacer referencia al objeto de tratamiento individual para organizar conscientemente las actividades de acuerdo con el fin perseguido.

3.7.5 Trabajo Social de Grupo

Se entiende por grupo social la relación de personas que actúan conjuntamente de acuerdo con normas establecidas y aceptadas por todas ellas. Los límites del grupo no son necesariamente fijos, sobre todo en aquellos denominados informales, que carecen de una definición explícita de pertenencia. Un mismo individuo suele pertenecer a varios grupos simultáneamente, en cada uno de los cuales puede desempeñar roles diferentes, eventualmente conflictivos.

En el grupo dos o más personas interactúan bajo un interés común y comparten los mismos sentimientos de solidaridad, tienen sentido de pertenencia y cada uno de sus miembros

ejerce cohesión.

El método de grupo es considerado un método profesional de Trabajo Social que ha adquirido fuerza hace apenas 28 años, su concepto se ha modificado como consecuencia de la evolución histórica, pasando por la acción paliativa, recreativa, educativa, terapéutica y curativa hasta llegar a la etapa promocional.

Actualmente se le considera un proceso que a través de experiencias busca capacitar al individuo para que conozca su realidad objetiva y la forma de actuar sobre su estructura social. De esta manera el hombre obtiene mayores posibilidades dentro de su interrelación social que le permite solucionar de un modo más efectivo sus problemas personales, familiares, grupales y comunitarios, pues se maneja y funciona mejor socialmente.

El Trabajo Social de grupo es entonces un instrumento esencial en la motivación y educación social de los ciudadanos para el cambio de estructura. Así mismo es un factor terapéutico, preventivo y rehabilitatorio.

El papel del Trabajador Social en este método es el de coordinador, en relación a la integración de sus miembros, pero no como uno más del grupo, sino como un líder profesional

en su papel de educador, orientador, guía, asesor. Existen dos formas de concebir el método:

- De acuerdo a su denominación
- Como proceso

Como método nos referimos al conjunto de normas que dirigen un proceso y al conjunto de conocimientos que explican su contenido científico.

Como método procura la socialización del hombre para su conciencia y participación social, así como el desarrollo personal del individuo y la restauración de la misma.

Como proceso consideramos el desarrollo de la personalidad del individuo mediante la asociación voluntaria y al crecimiento de ese grupo a través del transcurso de un tiempo significativo en un proceso socio-educativo que impulse al hombre a compartir con los demás sus intereses.

Dentro del Trabajo Social de grupo encontramos dos procesos

- sociológico
- educativo

Objetivos del Trabajo Social de Grupo: Se considera objetivo terminal "Mejorar el funcionamiento social de las perso

nas" 12/, debiendo utilizar los siguientes objetivos intermedios:

- Capacitar a los miembros del grupo para una participación interna y consciente en los procesos sociales.
- Impulsar y enriquecer el crecimiento, desarrollo y promoción humano.
- Obtener la socialización de los integrantes del grupo para un intercambio de valores espirituales, morales, culturales y sociales para que estos se proyecten tanto en el individuo como en la comunidad.
- Hacer consciente al miembro del grupo de la realidad social en la que se desenvuelve y el papel que le corresponde desempeñar.
- Contribuir al desarrollo de iniciativas y alcanzar fines socialmente deseables, tomando en cuenta aquellos factores en los que es necesario actuar.
- Orientar al individuo a establecer dentro de un grupo re

13/. KONOPKA, Gisela. Social Group- Work N. Jerses. Prentice Hall, 1963. p.19.

laciones satisfactorias que le permitirán crecer o progresar desde un punto de vista emotivo e intelectual capacitándolo así para cumplir eficazmente con sus funciones sociales en la comunidad.

3.8 TRABAJO SOCIAL EN EL CENTRO DE REHABILITACION PARA ADULTOS CIEGOS CRAC

El rol que cumple el Trabajador Social en el Centro de Rehabilitación para Adultos Ciegos es la de concientizar a la persona limitada visual y a su familia ayudándoles a superar conflictos inherentes a su limitación, para que este logre al máximo grado de independencia y autosuficiencia dentro de los límites de sus capacidades, orientando sus esfuerzos y los recursos disponibles hacia el autodesarrollo. Todo esto es posible mediante una educación social basada en la capacitación del sujeto, para que realice una acción racional que le permita integrarse o reintegrarse a la sociedad, como una persona con confianza en sí misma y responsabilidad para afrontar sus dificultades.

Estructura Organizativa: Las actividades que se realizan para el logro del objetivo de bienestar se encuentran organizadas de acuerdo a las horas de trabajo: el lunes se destina para las visitas domiciliarias, ingresos, seguimientos de casos y para la atención del bienestar social a los em

pleados; los días martes para trabajo de caso a nivel de ingresos, seguimiento y participación en las evaluaciones de los casos con el equipo interdisciplinario. Los días miércoles para conexiones con instituciones ya sea para remisiones de caso o establecer o diligenciar servicios. El día jueves para coordinar trabajo de alumnos y para la presentación de informes sociales ante el equipo. El día viernes para la planeación de actividades y coordinación con el servicio de internado y la persona encargada.

El área de Trabajo Social cuenta con una Trabajadora Social, un grupo de voluntarias las cuales están divididas en comités (comité de Bienestar Social, comité de Salud, comité de Relaciones Públicas), además cuenta con la colaboración del equipo interdisciplinario y los alumnos del centro.

a. El Trabajador Social desarrolla:

- Programa de orientación individual (caso). El objetivo general es prestar asesoría individual y socio-familiar a los alumnos internos y externos del CRAC, como complemento de su proceso de rehabilitación.

El objetivo específico es apoyar al limitado visual en su proceso de rehabilitación mediante el estímulo y la orientación individual.

Las etapas a seguir son:

- Inducción: Establecer un primer acercamiento entre el alumno y la Trabajadora Social, mediante la realización de varias entrevistas. Crear un ambiente de confianza y delimitar las funciones del Trabajador Social.

- Estudio: Estudio socio-económico de los alumnos del Centro de Rehabilitación. Detectar la actitud asumida por el alumno frente a su limitación y antecedentes de esta. Conocer la relación familiar del alumno, el comportamiento de su familia frente a éste y su limitación visual. Y establecer los antecedentes del alumno al adquirir su limitación.

- Diagnóstico: Jerarquización de necesidades emocionales desarrolladas por su limitación (aceptación de su limitación). Confrontación de la información recibida por el alumno con la proporcionada por la familia. Establecimiento de su situación familiar (actitud de la familia frente a su limitación, relaciones familiares). Exámen de las relaciones sociales en que se desenvuelve el alumno (relaciones con compañeros, instructores y familiares). Información proporcionada por el equipo multidisciplinario del rendimiento del alumno en las diferentes áreas de rehabilitación.

- Tratamiento: Es importante el grado de responsabilidad

del alumno en el proceso de rehabilitación ya que debe ser él, el primer elemento consciente de que su limitación no impide el desarrollo de las otras potencialidades.

Se deberán fomentar los sentimientos de autoevaluación, autoconfianza, con el fin de que el alumno se encuentre en actitud positiva para lograr su independencia.

Se estimulará la autodeterminación en el futuro de cada alumno a nivel ocupacional, familiar y social.

- Evaluación: Con la participación del alumno se estudiará el logro o no de las metas propuestas tomando medidas correctivas.

- Técnicas utilizadas: La observación, entrevistas estructuradas y no estructuradas, colaterales y visitas domiciliarias.

b. Programa de Salud: Tiene como objetivo general contribuir para que existan buenas condiciones de salud, con el fin de que no interfieran en el rendimiento del alumno dentro de su proceso de rehabilitación.

Objetivo específico: Movilizar los recursos existentes para que el alumno pueda recibir la atención adecuada.

Actividades: Informar a la familia o acudiente sobre la situación física del alumno para que ésta participe en el logro de su recuperación,, así mismo se deben establecer los recursos económicos con que se cuenta para llevar a cabo el tratamiento.

3.9 TRABAJO SOCIAL EN EL INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS

3.9.1 Historia del Trabajo Social en el Interior de la Institución (INCI)

El departamento de Trabajo Social surgió cuando entre los beneficiarios hubo una serie de dificultades y necesidades individuales y familiares que impedían el buen funcionamiento del invidente.

La labor de un Trabajador Social se hizo necesaria cuando los familiares de los invidentes no comprendían, ni aceptaban que su familiar ciego podía ser rehabilitado, podía actuar, trabajar, ser una persona útil a la sociedad.

Como sabemos, el limitado visual tiene muchos complejos y problemas individuales, familiares, que impiden que éste se desenvuelva en su medio social, por lo cual fue necesario un Trabajador Social que promoviera al máximo los benefi

cios que recibe un invidente al Ingresar al Instituto, en donde encontrará trabajo, profesores que le enseñarán a leer, escribir, estudiar, podrán relacionarse con otras personas que tienen la misma imposibilidad física que ya no es un castigo, porque pueden desenvolverse, caminar por sí solo.

En la Seccional Atlántico el Departamento de Trabajo Social aparece en Mayo de 1976, siendo la Trabajadora Social María del Socorro Peña nombrada por resolución No.0035. Actualmente la Trabajadora Social es la Licenciada Imera Samudio Baza

3.9.2 Objetivos de Trabajo Social Dentro de la Institución

- Dar a conocer a la comunidad las políticas, programas y objetivos del INCI.
- Lograr la vinculación del semi-vidente a la institución con el fin de que adquiriera una educación y reeducación integral, de tal manera que acepte su limitación y se sobreponga a ella.
- Promover los limitados visuales a que participen en todo tipo de actividades con el fin de que adquieran destrezas y desarrollen sus capacidades físicas y culturales, para lograr de este modo una mejor adaptación al medio.

- Planear, organizar, ejecutar un programa de salud en el que los beneficiarios reciban atención especializada para que los programas anteriores se puedan realizar.

3.9.3 Ubicación del Trabajo Social en el Interior del Instituto Nacional para Ciegos INCI -Seccional Atlántico.

En el Instituto, la oficina de Trabajo Social se encuentra individualmente, atendiendo las actividades que tengan que ver con el ciego, su familia y la vinculación a la institución.

El objetivo principal de la Oficina de Trabajo Social es propender el Bienestar Social del limitado y su familia, por medio de la problemática humana del invidente, proporcionándole orientación para que participe activamente en su medio social, siendo una persona útil, capaz de desarrollar actividades que le presten un beneficio.

En la Oficina de Trabajo Social se planean, organizan actividades educativas, recreativas, laborales, etc., las cuales son remitidas al Director, quien se encarga de observarlas y hacer las correcciones si son necesarias.

3.9.4 Programas que desarrolla Trabajo Social en la Institución

- Campaña de prevención de la ceguera
- Ciclo de charlas socio-educativas
- Integración del individuo al INCI seccional Atlántico
- Programas socio-culturales, recreativos y deportivos
- Consultas médicas y de fisioterapia.
- Actividades socio-culturales de los empleados.

Proyección a la Comunidad:

- Servicios oftalmológicos a precios cómodos
- Exámenes de laboratorios a los familiares y afiliados
- Servicios de laboratorio clínico, bacteriológico
- Consultas de medicina general
- Servicio de fisioterapia a usuarios y afiliados
- Servicios de consultas especiales

3.9.5 Recursos que maneja la Trabajadora Social en el Interior del INCI para desarrollar sus Programas

- Humanos:

Practicantes de Trabajo Social, profesionales en Trabajo Social, Dietista, Psicóloga, Oftalmólogo, practicantes de Medicina, de Fisioterapia, y Bacteriología, instructor de Taller, profesores del INCI, Director, Pagadora, Secretaria, Beneficiarios.

- Materiales:

Carteleras, afiches, folletos, cartulinas, memos, escenarios deportivos de la ciudad, camillas, colchonetas, piscina Olimpica.

- Financieros:

Lo estipulado por la Sede Central.

3.9.6 Mecanismos de Control y Evaluación de los Programas y Actividades de Trabajo Social Ejecutados

Controla y evalúa semestralmente los cuadros estadísticos, donde sistematiza los diferentes programas desarrollados en la institución.

3.9.7 Coordinación de Trabajo Social con otros Departamentos o secciones de la Institución

Trabajo Social trabaja en coordinación con el Departamento de psicología, que es la base de su programa.

También con un equipo multiprofesional que es donde se ventilan los problemas y luego se trazan programas con el fin de solucionar la situación.

3.9.8 Trabajo Social en la Seccional Atlántico

PROYECTO I Campaña de Prevención de la Ceguera

Objetivo: Motivar a las personas para que asistan a las consultas oftalmológicas. Y lograr una integración de las personas al Instituto.

Procedimiento: Desplazar el personal adiestrado a las diferentes escuelas y guarderías del Departamento. Exámenes optométricos de la higiene y seguridad industrial como prevención del problema visual.

Recursos Humanos: Trabajadora Social, Optómetra, Oftalmólogo.

Recursos Materiales: Papelería impresa, optotipo.

PROYECTO II Consultas Oftalmológicas

Objetivo: Detectar individuos con deficiencias visuales con el objeto de prevenir este tipo de problema.

Procedimiento: Exámen oftalmológico, tramitación de las fichas oftalmológicas, control periódico, remisión de individuos con impedimentos múltiples a otras instituciones.

Recursos Humanos: Oftalmólogo, optómetra, Trabajadora Social.

Recursos Materiales: Fichas de exámen, oftalmológico, papel, etc.

PROYECTO III Consultas médicas general

Objetivo: -Lograr un óptimo estado de salud de los beneficiarios, con el fin de poder rendir en el campo educativo y laboral.

- Abrir la historia clínica de cada beneficiario.
- Expedir certificados médicos para cada beneficiario.

Procedimiento: Elaboración de las historias clínicas, remisiones a especialistas o centros hospitalarios en casos necesarios, control periódico.

Recursos Humanos: Trabajadora Social, médico general.

Recursos Materiales: Camilla, tensiómetro, peso, receta rio.

PROYECTO IV Suministro de Droga Oftalmológica o General

Objetivo: Facilitar los tratamientos prescritos. Conceptuar ante el INCI sobre la necesidad y el tipo de ayuda solicitada.

Procedimiento: Presentación de la fórmula médica, entrega de la droga, explicación sobre el uso de la droga, control periódico.

Recursos Humanos: Pagadora, médico, Oftalmólogo, Trabajadora Social.

Recursos Materiales: Farmacia, droga.

PROYECTO V Programas Socio-cultural, Recreativo, Deportivo

Objetivo: Despertar el interés de los invidentes, por el aspecto deportivo y recreativo, con el fin de mantenerlos en un estado físico aceptable.

Procedimiento: Seguir el reglamento INCI, Coldeportes, prácticas semanales, competencias.

Recursos Humanos: Instructores de Coldeportes, Trabajadora Social.

Recursos Materiales: Escenarios deportivos, piscina olímpica.

PROYECTO VI Integración del Invidente al INCI

Objetivo: Lograr una aceptación tanto del limitado visual como de la familia del problema.

Procedimiento: Charlas, entrevistas, informes.

Recursos Humanos: Practicantes de Trabajo Social y Trabajadora Social.

Recursos Materiales: Cartulinas, folletos

PROYECTO VII Estudios Psico-sociales

Objetivo: Realizar un estudio psico-social al futuro beneficiario con el objeto de conocer sus necesidades económicas, sociales, culturales y de acuerdo a las condiciones en que se encuentra, determinar su vinculación al Instituto.

Procedimiento: Entrevistas individuales, grupales, visitas domiciliarias.

Recursos Humanos: Beneficiario, familia, Psicólogo.

Recursos Materiales: Papelería, carleteras.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta que la familia es el núcleo de la sociedad se puede afirmar que es considerada la institución social más importante en la vida del hombre, porque en ella es donde primero se aprende a conocer el sistema de relaciones sobre los cuales se instaura la sociedad. La sociedad en que se manifiesta una división del trabajo a todos los niveles, en la que se dá una repartición de poderes y responsabilidades en forma jerarquizada. En el sistema de relaciones también se conoce primeramente la familia, en la que hay también una repartición del poder y de la responsabilidad. El padre y la madre son los que ejercen el poder, los hijos los que deben cumplir una serie de responsabilidades y obligaciones que esta institución les impone, sin olvidar que los padres también tienen obligaciones y derechos como tales.

Dentro de la sociedad la familia es pieza esencial y consti

tuye uno de los cimientos que la sostienen, por eso se ha dicho que las especies animales que no tienen familia, carecen también de sociedad.

Dentro de la familia se forman los elementos fundamentales de la individualidad y los criterios básicos de relación con los otros (auto-identificación, desarrollo intelectual y psico-motor, formación de un punto de vista sobre la realidad, desarrollo de rasgos fundamentales de la personalidad, adquisición de intereses y habilidades).

La familia es un fenómeno natural tan antiguo como la humanidad misma, y que la filosofía cristiana sitúa su origen en los albores de la humanidad, en la primera pareja creada por Dios, la cual multiplicándose ha llenado la tierra. Sin embargo, en el siglo pasado, corrientes positivistas y evolucionistas sostuvieron la existencia de una comunidad sexual originaria de la que se pasó, a través del matriarcado (por la más fácil determinación de la maternidad).

La familia se relaciona generalmente con el hijo ciego sobreprotigiéndolo y haciéndolo sentir diferente, el primer mundo de vidente que en cierto modo lo excluye de su mundo es la familia y así el invidente aprende a vivir como diferente desde la infancia, ya que allí se le crea un lugar especial y no se le asignan funciones similares a la

de los demás miembros de la familia. De ésta forma el ciego no tiene la oportunidad de desarrollar sus potencialidades y no se le brindan las condiciones para que explore y experimente, de acuerdo a sus capacidades las vivencias y responsabilidades de los demás miembros dentro del núcleo familiar, de modo que pueda operar hasta donde le sea posible como una persona normal.

Las personas son producto de circunstancias, el invidente aprende que ese es su lugar en el mundo, la familia no le brinda posibilidades acorde con su limitación sino en la medida en que ella se eduque y en la forma de tratar al niño ciego para brindarle la responsabilidad de integrarlo a su medio social.

La familia resulta ser en general, el punto de referencia, la fuente de auxilio y de apoyo a la que primero se acude y el espacio social que debe soportar la responsabilidad por la supervivencia del ciego.

Teniendo en cuenta que el peso de la limitación física recae sobre la familia, ésta se convierte en la responsable de la adaptación del limitado y en realidad afronta y lleva a cabo el proceso de rehabilitación en la mayoría de los casos.

Las diferencias culturales no son las únicas que resultan importantes para que la familia enfrente el problema de la adaptación del limitado, también se advierte diferencias de acuerdo con el tipo de limitación. La familia del ciego se siente incapaz de adelantar un proceso de rehabilitación que las de los otros limitados físicos.

En todos los casos puede reconocerse que hay fallas en las políticas del Estado, por una parte no educa a los ciudadanos en el trato con limitados, desconociendo el hecho de que corresponde a la familia un papel importante en el proceso de rehabilitación, por otro lado la descarga en la familia de la totalidad de responsabilidades que exigirían en muchos casos la intervención de un profesional.

La familia cumple la función de adelantar un proceso de rehabilitación incompleta, cuyas consecuencias resultan impredecibles. Se requeriría una integración mayor de la familia del limitado a las instituciones encargadas de la rehabilitación de éste, y el proceso de rehabilitación debería involucrar a la familia mediante una intervención que garantizará la información adecuada y la intervención de profesionales especializados.

La presente investigación se propone recomendar una integración de dos de los métodos importantes en Trabajo Social,

de Caso o Tratamiento Individual y el de grupo, como instrumento que permite al Trabajador Social entrar en conocimiento y poder proponer alternativas frente a una problemática social concreta como es la rehabilitación del invidente. En este caso se trata de conocer, efectuar y propiciar cambios, la cual incluye los nexos familiares, laborales y de grupo social, y sus relaciones afectivas o emocionales, modos éstos de relación, a los cuales el ciego debe enfrentarse, por ser antes que ciego una persona con las mismas necesidades sociales de cualquier otro ser humano (afecto, comprensión, colaboración, trabajo, esparcimiento, comunicación), y quien debe ser tratado de igual manera que los demás.

El Trabajo Social de Caso aplicado en la rehabilitación de personas ciegas pretende orientar al individuo, en la satisfacción de sus necesidades sociales de manera conveniente. Además busca estimular y utilizar al máximo el uso de sus capacidades para una vida social constructiva, permitiéndole su propio mejoramiento y ubicándolo dentro de la sociedad.

El Trabajo Social de Grupo tiene como finalidad orientar al individuo en su proceso de crecimiento social por medio de la experiencia grupal. Y a través de ésta ayudar para que logren identificar los obstáculos reales que encuentran en

sus relaciones con el medio social que les rodea (familia, relación afectiva, amigos, compañeros de estudio o de trabajo), con el apoyo de la solidaridad del grupo, se logra igualmente a través de un análisis colectivo de los problemas determinar las posibles soluciones a las dificultades que se le presentan a nivel social.

Teniendo en cuenta el objetivo para el desarrollo de cada uno de los métodos enunciados anteriormente, se observa la preocupación que estos tienen en común como es la de comprender al individuo dentro de su ubicación en el contexto de su desarrollo social. Desde este punto de vista, caso y grupo pueden verse como dos procesos que se complementan mutuamente.

La relación que existe entre estos dos métodos se observa en que el método de Grupo es un medio en el cual se permite conocer las necesidades de las personas ciegas y responder a ellas. También ayuda a promover las contribuciones individuales.

En el Trabajo Social de Caso se obtiene un conocimiento más profundo de la problemática del invidente a nivel de sus conflictos personales y de las dificultades que encuentra en las relaciones sociales. Se puede investigar así, a nivel de Caso, algunos de los medios que puede ofrecerle al

ciego la interacción grupal para abordarla y superar su conflicto personal.

De lo anteriormente descrito se deduce la importancia que tiene para el Trabajo Social de Grupo los aportes del Trabajo Social de caso y viceversa, ya que con la utilización de éstos, se permite que los problemas afloren a nivel de Caso o Tratamiento Individual sean abordados durante el proceso de Grupo, elaborados y discutidos en forma colectiva, recibiendo así cada individuo contribuciones y alternativas de solución a su problemática.

El Trabajo Social comunitario como parte integrante y complementaria del Desarrollo Global, es un instrumento básico para la preparación psicológica de las comunidades en función del proceso de desarrollo, provocando los cambios mentales y de actitud que éste exige mediante un proceso educativo de concientización. El Desarrollo de Comunidad es un complejo de procesos progresivos o sea un conjunto de fases y etapas sucesivas, con una dirección determinada, destinadas a alcanzar una serie de objetivos o una meta pre-fijada.

Trabajo Social Comunitario se proyecta a las comunidades, prestando sus servicios a través de las instituciones privadas encargadas de la rehabilitación del invidente.

El Trabajo Social a través de las campañas de prevención de la ceguera, integra al Instituto Nacional para Ciegos a aquellos limitados que necesiten de los servicios que brinda esta institución; posteriormente Trabajo Social realiza un estudio para constatar la situación socio-económica y familiar del limitado con el fin de elaborar su respectiva ficha y ser un beneficiario activo de la institución.

Haciendo un análisis crítico de las funciones del Trabajador Social en el Instituto Nacional para Ciegos INCI y en el Centro de Rehabilitación para Adultos Ciegos CRAC, de notamos que ambas instituciones teóricamente se dan las funciones del Trabajador Social en la Rehabilitación.

Teniendo en cuenta que el INCI es un organismo oficial de carácter técnico y que en la actualidad presenta limitaciones presupuestales en la sede central incidiendo en cada una de sus seccionales, observamos como la sección de Trabajo Social realiza funciones que no le corresponden debido a la falta de presupuesto que imposibilita crear nuevos departamentos ó áreas que realicen dichas funciones.

En el CRAC el área de Trabajo Social sí realiza las funciones que teórica y prácticamente le corresponden en el campo de la rehabilitación.

Particularmente nos parece de gran importancia la aplicación de los métodos de Caso, Grupo y Comunidad en forma integrada en la rehabilitación de los limitados visuales, ya que mediante estos obtenemos una visión más amplia de la problemática y así poder presentar alternativas de solución que propendan por el bienestar social del invidente.

En los beneficiarios del INCI ha surgido la necesidad de fomentar las diferentes formas de trabajo para los limitados visuales, y ante las circunstancias y crisis que actualmente atraviesa el país en cuanto a trabajo se refiere, es de vital importancia la creación de fuentes alternas de trabajo como son las formas asociativas siempre y cuando se cuente con los recursos necesarios para su implementación (apoyos institucionales).

Por lo tanto es de vital importancia establecer cooperativas de ahorro y crédito donde los familiares aporten pequeñas cuotas que establezcan un fondo prestacional hacia las necesidades más urgentes del invidente. Organizar cooperativas de consumo específico en relación a la producción de comestibles (bocadillos, mermeladas, caramelos.), producción de materas y portamateras en madera y metal, producción de muebles modulares, escalerillas y divanes, puertas de madera y tapetes.

Esta modalidad de producción también puede constituirse en una microempresa con una capacidad limitada de quince personas donde se organizan grupos de cinco y cada uno de ellos con una producción específica, para lo cual se requiere la asesoría de personal vidente como Dancoop, Sena, Cámara de Comercio, Inci, entre otros.

El objetivo de la Asociación de Invidentes es fomentar dos amplios frentes de ocupación: de trabajo independiente y Trabajo Dependiente.



4.2 RECOMENDACIONES

1. Al Instituto Nacional para Ciegos - INCI -

- Fomentar la recreación dirigida en los beneficiarios, el aprestamiento físico y una integración de la familia en la rehabilitación del invidente.

2. Al Personal Administrativo

- Un mejoramiento en las relaciones interpersonales con el invidente y la familia.

- El Instituto Nacional para Ciegos INCI debe prestarle mayor atención a la rehabilitación vocacional, ya que ésta es un factor importante para la culminación del proceso de rehabilitación del ciego.

3. A la Comunidad en General



- Prestar colaboración en el proceso de rehabilitación del invidente, no rechazándole como persona digna de lástima, sino brindarle su apoyo y confianza.

- Brindarle a la ciudadanía una educación sobre el trato a los ciegos; y la forma de conducirlo en el momento en que este lo solicite.

- Que la comunidad sirva como medio de propagación de los servicios que prestan las instituciones de rehabilitación para ciegos como en el INCI, y sus seccionales en el país y entidades privadas como el CRAC.

4. A la Universidad Simón Bolívar

- Que se incremente dentro de la facultad de Trabajo Social cátedras del ejercicio profesional en cada uno de los diferentes campos, para obtener un mayor conocimiento del de

sempañ de las funciones del Trabajo Social como en este caso, la rehabilitación en cada una de sus modalidades.

- Incrementar fuentes bibliográficas sobre la rehabilitación.



BIBLIOGRAFIA

ACKERMAN, Natán W. Diagnóstico y Tratamiento de las Relaciones Familiares. Trad. Hebe Friedenthal, 2da.edición. Ediciones Hermel. Buenos Aires, Argentina, 1968.

ADLER, N. Oftalmología. Interamericana. 10a. edición. México, 1974.

ANDER-EGG, Ezequiel. Metodología del Trabajo Social. Editorial El Alenco. Barcelona, 1982.

----- Técnicas de la Investigación. 3a.edición. El Cid editores. México, 1978.

----- Diccionario de Trabajo Social. Ecro Ilph. Buenos Aires, Argentina, 1974.

BAUTISTA SIERRA, Olga. Educación Física en los Centros de Rehabilitación para Adultos Ciegos. Universidad Pedagógica Nacional. Trabajo de Grado para optar el título de Licenciada en Educación Física. Bogotá, 1979.

BONILLA OSPINA, Mercedes, MUÑOZ CALDAS, María Victoria y otros. Rol del Trabajo Social en la Rehabilitación del

- Adulto Ciego en el Instituto Nacional para Ciegos INCI. Universidad Social Católica la Salle, Trabajo de Grado para optar el título de Licenciada en Trabajo Social. Bogotá, 1977.
- CONNOR, Gordon. MULDDON, John. Una presentación de las Necesidades de los Individuos Ciegos e Impedidos Visuales. International Council For Education of the visually Handicapped. Región Latinoamericana No. 5 United States, 1978.
- CORREA, Joaquín. Pautas para un Estatuto de Rehabilitación para Colombia. Centro de Rehabilitación para Adultos Ciegos -CRAC- Bogotá, Octubre 1979.
- GRODINA, Mariano. Informe de Ciegos. Revista Interamericana na Visión. Vol 58. No. 2, 1978.
- GORDON, Hamilton. Teoría y práctica del Trabajo Social de Caso. 2da.edición. México, 1962.
- INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS -INCI- Sede Central Bogotá, Archivo.
- Seccional Atlántico, Archivo.
- KONOPKA, Gisela. Social Group Work N. Jerses Prentice-Hall 1963.
- LEY 24 de 1931 art. 40.
- MARX, Karl. La Sagrada Familia. Editorial Claridad. Buenos Aires, 1971.

- Introducción General a la Crítica de la Economía Política. Edición Los comuneros. Bogotá. S.F.
- MONITOR SALVAT S.A. Ediciones Pamplona e Instituto Geográfico Agostini-Novara. Italia. Tomo 7, 1965.
- MORAGAS N, Ricardo. Rehabilitación un Enfoque Integral. Editorial Venens. Vives, Barcelona.
- NIETO, Luz Stella y otros. Control Interno, Externo y Algunas Variables de Personalidad en Limitados Visuales y Adquiridos y Congénitos en Ambos Sexos. Tesis de grado en Psicología, 1979.
- Oficina Internacional de Trabajo. Ginebra. La CIT y la Readaptación Profesional. Dinamarca, Noviembre, 1969.
- PAJOE. Implicaciones Psicológicas de la Ceguera.
- PARDO OSPINA, Juan Antonio. Nuestra lucha por los Ciegos. en Colombia. Editorial Granámerica. Bogotá, 1948.
- Revelaciones de un Ciego. Editorial Minerva S.A. Bogotá, 1950.
- PRADILLA, Hernando. Rehabilitación Vocacional en las Personas Ciegas. Boletín Informativo, INCI. No.10 Enero-Febrero, 1975.
- SAGRADA BIBLIA. San Juan 9, 1-41

VILLEY, Pierre. Le Monde des Arveugles Essai Psychologie.
Paris. José Corti Ediciones, 1954.

ZULETA, Mario. Ponencia sobre Rehabilitación. División
de Rehabilitación. Ministerio de Salud. Documento mé-
dico presentado al Ministerio de Salud, 1975.

ANEXOS

ANEXO 1. EVALUACION DEL POTENCIAL DE REHABILITACION

ORIENTACION Y MOVILIDAD

Fecha: _____ Nombre: _____ Edad: _____

Grado de Visión: _____

Funcionalidad de la Visión: _____

Escolaridad: _____

Experiencia anterior en el área: _____

Actitud hacia el impedimento: _____

Otros impedimentos: _____

Fallas acentuadas: _____

Espaciales _____

Motoras _____

Nerviosismo _____

Pasividad _____

Negligencia _____

Dependencia _____

Presentación _____

Otros _____

Actitudes hacia el área:

Aceptación _____

Interés _____
Atención _____
Concentración _____
Disciplina _____
Puntualidad _____
Aceptación de normas _____
Otros _____

Adiestramiento Sensorial:

Discriminación Auditiva _____
Táctil _____
Olfativa _____
Visual _____

Otras Condiciones:

Coordinación _____
Direccionalidad _____
Ecolocación _____
Lateralidad _____
Equilibrio _____
Conceptos Espaciales _____
Esquema Corporal _____
Relaciones interpersonales _____

Objetivos del aspirante en el área: _____

Fase del Programa: _____

Rendimiento: _____

Problemas relacionados con la aceptación del impedimento
que interfieran en el rendimiento del área: _____

Tiempo recomendado: _____

Observaciones: _____

Instructor: _____

ANEXO 2. CARACTERISTICAS GENERALES DE LOS USUARIOS DE
SERVICIOS DE REHABILITACION DEL CENTRO DE REHA
BILITACION PARA ADULTOS CIEGOS CRAC

Las personas limitadas visuales que llegan al CRAC en busca de rehabilitación presentan las siguientes características:

- Diferente nivel de escolaridad (analfabrtas, instrucción primaria, secundaria, universitaria o técnica).
- Diferente capacidad de aprendizaje y asimilación.
- Diferente grado de socialización.
- Escala de edad y sexo diferenciada (hombre y mujer desde 17 años hasta mayores de 45).
- Diferentes problemas y causas visuales (ceguera total, personas con residuos, ceguera congénita y ceguera adquirida).
- Diferente grado de aceptación al impedimento.

- Diferentes motivaciones y expectativas frente a la rehabilitación.
- Diferente nivel socio-económico.
- Diferente vivencia familiar como persona limitada visual (actitud familiar frente al impedimento, solteros, casados, sin familia).
- Diferentes condiciones de salud (deficiencias orgánicas, problemas cerebrales, etc.).
- Diferente grado de habilidad manual.
- Diferentes intereses vocacionales o post-rehabilitación.

Todos estos factores condicionan el proceso de rehabilitación, de allí que sea necesario tratar cada caso individualmente y por lo tanto los resultados son diferentes.

ANEXO 3. NIVELES PARA OTORGAR EL CARTON DE REHABILITACION

- Evaluación:

Proceso continuo de observación en el cual se mide el estado global del alumno desde su ingreso hasta el egreso de la Institución.

- Ajuste Personal:

Proceso por el cual el alumno adquiere habilidad de comportarse social, emocional y laboralmente de manera armónica en cualquier grupo humano, adaptándose a su impedimento.

- Ajuste al Impedimento:

Proceso por el cual la persona se adapta y acepta en alto grado su limitación.

- Ajuste Laboral:

Proceso por el cual la persona adquiere la habilidad de cumplir satisfactoriamente con los deberes y normas establecidas en el medio de trabajo a pesar de las dificultades para

ajustarse al impedimento, o cuya vocación ya esté establecida hacia el trabajo independiente.

- Ajuste Psico-social:

Proceso por el cual la persona adquiere la habilidad de comportarse de manera armónica en su medio familiar y social.

- Capacidad prevocacional para trabajo Competitivo:

Proceso por el cual la persona adquiere y desarrolla habilidades para desempeñarse en un medio laboral en igualdad de condiciones de deberes y derechos, estipulados en el código de trabajo.

- Capacitación Prevocacional para Trabajo Independiente:

Proceso por el cual la persona adquiere la habilidad de desempeñarse en un auto-empleo, teniendo en cuenta sus características personales.

- Capacitación Prevocacional para Trabajo Protegido:

Proceso por el cual la persona adquiere y desarrolla habilidades para desempeñarse en un medio laboral supervisado, teniendo en cuenta sus dificultades intelectuales, físicas y/o emocionales.

ANEXO 5. MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS INCI
DIVISION DE DIAGNOSTICO Y TRATAMIENTO

FECHA DE EVALUACION _____ INFORME No. _____
CARNET No. _____

INFORME DE TRABAJO SOCIAL

1. IDENTIFICACION
- 1.1 Nombre _____
- 1.2 Sexo _____
- 1.3 CC o TI _____
- 1.4 Estado Civil _____
- 1.5 Fecha de Nacimiento _____
- 1.6 Edad _____
- 1.7 Dirección Domicilio _____
- 1.8 Teléfono _____
- 1.9 Ciudad _____
- 1.10 Fecha de Afiliación _____
- 1.11 Fecha de Evaluación Social _____

- 1.12 Estudios y Capacitación: _____
- 1.13 Ocupación: Antes de limitación _____
Después de limitación _____
- 1.14 Otros Cursos: _____
Pasatiempos _____
Deportes que practica o que gustaria practicar _____

2. DATOS OFTALMOLOGICOS Y MEDICINA GENERAL

- 2.1 Daignóstico Oftalmológico _____
- 2.2 Agudeza Visual: O.D. _____
O.I. _____
- 2.3 Con corrección: Si _____ No _____
- 2.4 Cirugías Oftalmológicas: Si _____ No _____
- 2.5 Clase de Ceguera: Congénita _____ Adquirida _____
- 2.6 Edad Adquirida la Limitación: _____
- 2.7 Familiares Ciegos _____
- 2.8 Pronóstico _____
- 2.9 Medicina General: Diagnóstico _____
- 2.10 Impedimento Físico _____

3. EVALUACION

- 3.1 Composición Familiar _____
- 3.2 Posición Familiar _____
- 3.3 Vive con _____
- 3.4 Ingreso Familiar _____

3.5 Persona a su Cargo _____

3.6 Ocupación de los miembros de la Familia _____

3.7 Entrevista:

3.8 Visita Domiciliaria:

3.9 Diagnóstico:

3.10 Tratamiento Social:

3.11 Recomendaciones:

Atentamente,

ANEXO 6. SECCION PSICO-SOCIAL

TRABAJO SOCIAL

VISITA DOMICILIARIA

Fecha: _____

REALIZADA POR: _____

NOMBRE: _____

DIRECCION: _____

BARRIO: _____ CIUDAD: _____

OBJETIVO DE LA VISITA: _____

	AGUA	LUZ	ALCANTARILLADO	TEL.
SERVICIOS: SI	_____	_____	_____	_____
NO	_____	_____	_____	_____

TIPO DE VIVIENDA:

ALQUILADA ADJUDICADA FAMILIARES AMIGOS

COCINA: INDIVIDUAL _____ COMUN _____

TIPO DE COMBUSTIBLE _____

BAÑO: INDIVIDUAL _____ COMUN _____

ACTIVIDADES REALIZADAS POR LA FAMILIA EN LAS HORAS LIBRES:

EL LIMITADO VISUAL PARTICIPA DE ELLAS: SI _____ NO _____
(COMO, CUANDO, DONDE, ETC)



INTERESES FAMILIARES:

INTERESES INDIVIDUALES:

NECESIDADES FAMILIARES:

NECESIDADES INDIVIDUALES:

INTERACCION FAMILIAR:

A NIVEL FAMILIAR EXISTE RECHAZO:

SOBRE PROTECCION _____ MARGINALIDAD _____

LA FAMILIA ESTA ADAPTADA AL IMPEDIMENTO: SI _____ NO _____

PORQUE: _____

RASGOS DE PERSONALIDAD Y DE COMPORTAMIENTO SOCIAL DEL LIMITA
DO VISUAL A NIVEL FAMILIAR:

OBSERVACIONES: (NUTRICION, HABITOS DE HIGIENE Y DE SALUD,
COMPORTAMIENTO Y ROLES SOCIALES, HACINAMIENTO, PROMISCUIDAD,
ACERTIVIDAD DE LA FAMILIA A LA VISITA DOMICILIARIA, ARTICU
LOS SUNTUARIOS Y DE CONFORT).

FIRMA _____

ANEXO 7. INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS - INCI -

INFORME PSICOLOGICO PARA NIÑOS Y ADOLESCENTES

CONFIDENCIAL

FECHA DE EVALUACION: _____ INFORME N^o. _____

I. IDENTIFICACION:

Nombre: _____ Edad Actual: _____
Fecha de Nacimiento: _____ Natural de: _____
Escolaridad: _____
Ocupación Actual: _____
Dirección: _____ Teléfono _____
Informante: _____

II. INFORMACION MEDICA:

Agudeza Visual: O.I. _____ O.D. _____ Campo Visual:
O.I. _____ O.D. _____
Condición Visual: C. _____ S.V. _____
Congénita _____ Adquirida _____

Herencia: Pacientes con limitación _____

Edad en que quedó Ciego: _____

Etiología: _____

Tratamiento médico recibido: _____

Otros Impedimentos: _____

III. COMPOSICION FAMILIAR:

Nombre del Padre: _____ Edad: _____

Ocupación: _____

Nombre de la madre: _____ Edad: _____

Ocupación: _____

Número de Hermanos: _____ Lugar que ocupa entre ellos: _____

IV. ASPECTO GENETICO:

Embarazo (condiciones): _____

Complicaciones durante el embarazo: _____

Prematura (peso): _____ Semanas: _____

Término: Normal (peso) : _____ Semanas: _____

Retrasado (peso): _____ Semanas: _____

Normal: _____

Parto: Díficil: _____

Largo : _____

Instrumental: _____

Grita enseguida: _____
Cianótico : _____
Condiciones: Resucitado, : _____
Anoxia: _____

V. ASPECTO EVOLUTIVO:

Alimentación: Materna _____ Artificial _____ Mixta _____

Vida en los primeros Meses:

Dificultades de la alimentación _____

Convulsiones _____

Gritos _____

Levanta la cabeza: _____ Años _____ Meses _____

Se sienta sin sujeción: _____ Años _____ Meses _____

Camina solo: _____ Años _____ Meses _____

Primeros dientes: _____ Años _____ Meses _____

Desarrollo:

Empieza a nombrar objetos: _____ Años _____ Meses _____

Pide ir al baño: _____ Años _____ Meses _____

Sostiene su taza: _____ Años _____ Meses _____

Come solo con cuchara: _____ Años _____ Meses _____

VI. ASPECTO EVOLUTIVO:

Anomalías en el Desarrollo: Defectos del Lenguaje _____

Enuresis _____

Tics _____

Anomalías en el desarrollo: Onicofogía _____

Malos hábitos _____

Enfermedades _____ Edad _____ Efectos sobre conduc

_____ Edad _____ ta _____

Operaciones _____ Edad _____

Accidentes: _____ Edad _____

_____ Edad _____

Ingresa al Kindergarten _____ Años _____

Ingresa a Primaria _____ Años _____

Años Repetidos _____ Años _____

Ingresa al Bachillerato _____ Años _____

Escolaridad: Años repetidos _____ Años _____

Adaptación Escolar: Fácil _____ Difícil _____

Buen Estudiante: _____ Regular _____ Malo _____

Relación con los Maestros: Buena _____

Regular _____ Mala _____

VII. ASPECTO PSICOLOGICO:

Historia Familiar:

Relaciones entre Padres: _____

Condiciones del Hogar: _____

Parientes con alguna tara: _____

Relaciones familiares (cada uno) _____

Trato recibido por el paciente durante la infancia en el hogar:

Mimado _____

Severamente _____

Com indiferencia _____

Siempre con adultos _____

Mayores: _____

Juega con otros
alumnos:

Iguales: _____

Menores: _____

Trato recibido durante la adolescencia:

Padres autoritarios _____

Padres amigos _____

Padres indulgentes _____

Relación con her
manos: Preferencias: _____

Indiferencia: _____

Incompatibilidad: _____

VIII. RASGOS CARACTERISTICOS DE LA PERSONALIDAD DEL PACIEN

TE:

Durante la Infancia:

Durante la adolescencia:

Conducta general:

Normal _____

Caprichoso _____

Desganado _____
Alimentación: Insaciable _____

Goloso: _____

Sueño: Normal _____
Insomnio _____
Ordenado _____
Desordenado para las horas _____

Sociabilidad Muy sociable _____
Sociable _____
Poco sociable _____

Huraño _____

Triste _____

Solitario _____

Agresivo _____

Lenguaje: Hablador _____
Callado _____
Defectos _____

Lecturas _____

Juegos _____

Horas Libres: Deportes _____

Paseos _____

Música _____

Períodos de ansiedad y depresión _____

Miedos _____

Emotividad: Fatiga fácil _____

Trastornos gastrointestinales: _____

Familia _____

Seguridad eco-trabajo remunerado: _____

nómica: Requiere protección económica: _____

Elección de carrera: _____

Vocación: _____

Indicación familiar: _____

OBSERVACIONES:

TERAPEUTA RESPONSABLE:



INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS

ESTABLECIMIENTO PUBLICO ADSCRITO AL MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
APARTADO AEREO 4818 - 2. 1 BOGOTA, D.E.

Bogotá Junio 18 de 1984

Doctora
AURORA ORTESUN DE SALAMANCA
Directora General (E.)
Instituto Nacional para Ciegos "INCI"
Ciudad.

Respetada doctora:

En atención a su solicitud de aportes concretos para la constitución de la Cooperativa para Limitados Visuales, le informamos lo siguiente:

- A) Relación de entrenantes tanto de los talleres de producción, como del taller de subcontratos, que pueden integrar la cooperativa.
- B) Relación de los diversos frentes de trabajo en los que los Limitados Visuales puedan desempeñarse en forma asociativa.
- C) Sugerencias sobre la participación del INCI, en la organización, asesoría e integración de la cooperativa.

Para atender estos tres aspectos ponemos a su consideración los nombres y las propuestas, las que son susceptibles de ampliación, objeción y evaluación por parte del comité o grupo de trabajo.

- A) La siguiente es la relación de los entrenantes que han pasado por los talleres y de otros afiliados que no han sido capacitados en los talleres pero que juzgamos pueden participar en la cooperativa dadas sus capacidades y propuestas presentadas a esta oficina :



INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS

ESTABLECIMIENTO PUBLICO ADSCRITO AL MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
APARTADO AEREO 4816 - Z. 1 BOGOTA. D.E.

Entrenantes del Taller de Producción:

Abel Sosa.	Gloria Torres
Lidia E. Lasmas.	Luis Alfredo Arenas
Célimo López.	Elsa Aguirre.
Teodoro Centeno.	Gabriel García.
Victor M. Ariza.	Carlos González.
Rafael Díaz.	Esperansa Polanía.
Piero Gómez.	Fernando Hernández.
Wiston Cardenas.	Gonzalo Ayala.
Licimaco López.	Oscar Ayala.
German Cortés.	Giovani Cely.
Victor Julio Ruiz	Edith Causil .
José Domingo Vacca	Jairo Arango
Yelima Guarnizo	Idelfonso Margin.
Pablo La Rota	Jaime Castellanos.
Leonardo Alvarado	Barbara Rincón.
Jaime Urrego	Dario Arsecio Castillo.

Entrenantes del Taller de Sub-contratos:

Bertha Lucía Polido.	Flor Marina Cortes
Ana Delia Cutillos.	Fabio Angel Botero
Glady's Ortis.	Ana Elvia Guerra
Misaelina Sánchez.	Lucila Gutiérrez
Maria Del C. Baez.	Aura Manjarrez
Jairo Castiblanco.	Martha Cecilia Rodriguez
Luis E. Martínez.	Pedro Francisco Rojas
Clara Torres.	Leonilde Urrego
Fabiola Melo.	Juan Pablo Rojas
Francisco Ruiz.	Josue Ospina
Humberto Calle.	Luz Dary Villada
Jorge Luis Galeano.	José del carmn Pedraza
Luz Marina González.	José Joaquín Tamayo
Augusto Quiroga.	Luz Mariña Villada
Miguel Saldaña.	Maria Inés Sanchez
Maria Alcira Vargas.	Adelaida Sanclemente
Pablo Vanegas.	José Elias Castillo
Alvaro Beltran.	Martina Cuellar
Hernanda Bohorquez.	Luz Mila Grizalez
Sofia de Caro.	Eduardo Chavez
Jaime Castellanos.	Esperanza Lopez



INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS

ESTABLECIMIENTO PUBLICO ADSCRITO AL MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
APARTADO AEREO 4816 - Z. 1 BOGOTA, D.E.

Otros afiliados que podrian integrar la Cooperativa:

Adela Alfaro
Luz Maria Mandon
Carlos Julio Beltran
Rodrigo Rusinque
Juan de Jesus Pedraza
German Reyes
Anibal Romero
Jorge Alcides Cerón
Hector Julio Castañeda

B.- Fuentes de Trabajo (Propuestas)

- Producción de muebles escolares de Metal-Madera
- Producción de puertas de madera
- Producción de escobas, cepillos, traperos y afines
- Industria de Cesteria y esterillado
- Producción de Colchones
- Producción de sábanas y fundas para tendido de cama
- Producción de comidas y comestibles
- Industria marroquinera (Balones, bolsos, maletines, etc.)
- Producción de botones, adornos y otros elementos de madera de producción en serie.
- Producción de calzado sencillo.
- Producción de bloque y baldosin de cemento y ceramica.
- Tipografia (Targeteria y calendarios).

C.-La participación del INCI con respecto a la formación de la cooperativa para limitados visuales, podria consistir en tres aspectos fundamentales:

1.-Asesoría.

El INCI se comprometería a hacer los contactos necesarios e inherentes para la conformación de la cooperativa, solicitando en forma directa a las entidades afines, la capacitación para los cooperados, la selección de los mismos, la colaboración para la tramitación y consecución de la personería jurídica, - buscará los mecanismos con el fin de facilitar el agrupamiento en las diferentes áreas de trabajo desarrolladas por los limitados visuales.

Inicialmente se colaborará en la estructuración del personal de funcionarios de los miembros directivos y administrativos de la cooperativa.



INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS

ESTABLECIMIENTO PUBLICO ADSCRITO AL MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
APARTADO AEREO 4816 - Z. 1 BOGOTA, D.E.

2.-Organización.

Durante el primer año de la cooperativa, el INCI se comprometerá a participar en forma directa en su organización aportando uno o dos instructores los cuales tendrán funciones previamente determinadas para la instalación de la maquinaria y elementos que sea necesarios en una actividad determinada en la instrucción y capacitación. Para el manejo de la mismas, se comisionará una persona o instructor cuyo actividad sería permanente, buscando que los cooperados, después del primer año puedan manejar independientemente sus asuntos internos. Al final de ese año los funcionarios encargados del programa evaluarían y rendirían un informe sobre la s actividades, programas y desarrollo de la cooperativa, con el fin de buscar con conjuntamente entre la junta directiva de la cooperativa y el INCI los correctivos en el caso que se presentara alguna irregularidad.

La cooperativa estará descentralizada administrativamente del INCI, pero las políticas y toma de decisiones serán asesoradas y guiadas por el INCI hasta tanto la cooperativa demuestre autosuficiencia al respecto, para gobernarse y organizarse.

Los estatutos de la cooperativa deben ser orientados por el INCI con el ánimo de que sus objetivos no se desvirtúen y se convierta en ente, instrumento oponente a los objetivos reales del Instituto.

La cooperativa tendrá como objetivo general, aglutinar los diversos frentes de trabajo, organizándolos y sirviendo - de ente canalizador de auxilios y donaciones los que servirán para subsidiar los frentes de producción menos rentables como también para financiar otros frentes de producción.

Inicialmente se atenderían tres actividades específicas de las cuales el INCI tiene alguna experiencia y además cuenta con los proyectos ya elaborados como son: producción de muebles (de madera) escolares en metal-madera, producción de escobas y cepillos y la tercera actividad sería el manejo de los sub contratos.

En los estatutos y reglamentos debe de quedar contemplada la posibilidad de la cobertura de los demás frentes de producción propuestos.



INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS

ESTABLECIMIENTO PUBLICO ADSCRITO AL MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
APARTADO AEREO 4816 - Z. 1 BOGOTA. D.E.

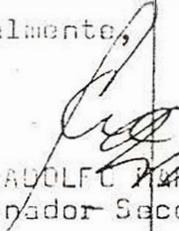
3.-FINANCIAMIENTO.

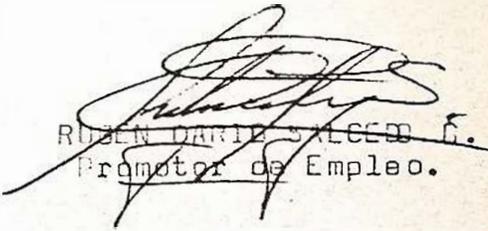
En la medida de lo posible, el INCI aportaría una donación o en su defecto prestara a la cooperativa para aliviar el sos_tenimiento inicial de la misma.

Otra forma de su financiación sería la de buscar aportes de las diversas instituciones que se interesen en este proyecto como podría ser la secretaria de la presidencia de la republica por intermedio de sus programas I.P.C. , Vi-sión Internacional.

Otra medio de financiación puede ser recurriendo a las en-tidades especializadas en dar credito para el desarrollo de esta actividad como por ejemplo: Financiacoop, Proju-ventus, etc.

Cordialmente,


JESUS ADOLFO MARTINEZ C.
Coordinador Secc. Empleo


RUBEN DARIÓ SALCEDO C.
Promotor de Empleo.


Ing. Alfonso QUEVEDO
Cefe. Div. Rehab.Voc.

Quinto 19/8

141

EL JEFE DE LA SECCION DE EDUCACION DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE COOPERATIVAS

HACE CONSTAR:

Que los 41 socios fundadores de la COOPERATIVA DE TRABAJO Y SERVICIOS INVIDENTES LTDA. "COOTRASIN LTDA", que se relaciona en lista que se adjunta a la presente recibieron el Curso Básico de Cooperativismo, impartido por funcionarios del Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas (Sección Educación) durante los días comprendidos entre el 17 de agosto al 18 de agosto del presente año, con una intensidad horaria de 20 horas, este curso ha sido dictado con el propósito de conformar una cooperativa.

En constancia se firma en Bogotá, a los veintidos días (22) del mes de agosto de 1984.

[Handwritten signature]
REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE COOPERATIVAS
Sección de Educación
CARLOS A. GOMEZ, G.
Jefe Sección de Educación.
JEFATURA

[Handwritten signature]
REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE COOPERATIVAS
División de Planeación y Desarrollo
Vc. Bo. FELIPE MEDINA NIETO
Jefe División Planeación y Desarrollo.
JEFATURA

[Handwritten signature]



142



Lista de participantes al curso de cooperativismo de la COOPERATIVA DE TRABAJO Y SERVICIOS INVIDENTES LTDA. "COOTRASIN LTDA"

1. ALBA LEONOR CASTILLO
2. LUIS ENRIQUE MARTINEZ
3. EDGAR RICO HERNANDEZ ✓
4. ANA DELIA CUBILLOS ✓
5. GLORIA ESPERANZA TORRES ✓
6. ANA FLVIA NIÑO
7. ESPERANZA POLANIA
8. LUZ MARINA BAREOSA
9. NUBIA GRACIFLA GARVITO
10. GONZALO AYALA ✓
11. FABIO GIOVANNY CELY
12. JOSE FERNANDO HERNANDEZ
13. IDELFONSO MARTIN
14. ANA SOFIA DE CARO ✓
15. DEAN LERMEN ✓
16. VICIOR MANUEL LOPEZ
17. AMALIA HERRERA NIETO
18. JOSE SANTOS AVILA
19. MISAFLINA SANCHEZ
20. MARTINA CUELLAR.
21. JAIRO ARANGO VERGARA
22. ELSA AGUIRRE MOLINA
23. YOLANDA PATIÑO RIVAS
24. LUZ MARINA VILLADA ✓
25. MARIA I. SANTA FE
26. NORMA ELVIRA FERNANDEZ ✓
27. MARIA CECILIA RIVERA ✓
28. GLADYS ORTIZ ✓
29. OLIVIA DE ROSAL ✓
30. JACINTO MCGOLLON ESTRELLA ✓
31. ANA S. MANJAREZ ✓
32. MARIA DEL CARMEN BAFZ ✓
33. FUDOTO GRANADA



- 34. JFSUS ADOLFO MARTINEZ
- 35. HECTOR SANDOVAL RODRIGUEZ
- 36. TELFSFORO MARTINEZ ALVAREZ
- 37. ERNESTO CARDENAS .
- 38. LUZ MARINA GONZALEZ
- 39. JORGE LOPEZ
- 40. MARIO ORTEGA ✓
- 41. RUBEN DARIO SALCEDO

Bogotá, D. F. agosto de 1984

nen.



136



INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS
ESTABLECIMIENTO PUBLICO ADSCRITO AL MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
APARTADO ALRELO 4816 - Z. 1 BOGOTA, D.E.

PRESUPUESTOS DE INGRESOS Y GASTOS

Introducción:

La actividad principal, inicial de la cooperativa será el trabajo desarrollado en la modalidad de subcontrato empacando condimentos, ofrecido por una empresa y que generará empleo a más de 30 afiliados. Su utilidad inicial más que económica será social puesto que el arranque acarrea un costo apreciable, pero al cabo de 6 meses, una vez se normalice la producción se obtendrá una utilidad significativa para el desarrollo de otras actividades objeto de la cooperativa.

1. Presupuesto Global de Gastos e Ingresos.

Se calcula con base en los gastos de fabricación, administración mano de obra directa y venta del servicio de empaque.

1.1. Gastos y Egresos

1.1.1. Materia Prima

La materia prima será suministrada por la empresa contratante para un volumen de producción de 2.300 gruesas de 120 docenas cada una equivalente a 3.312.000 unidades de cajitas de condimentos la cual consta de:

- Bolsas de condimentos
- Cajas de empaque individual
- Papel celofán de empaque
- Cajas de cartón para empaque de gruesa
- Pegantes
- Otros

1.1.2. Mano de Obra Directa.

Para obtener los volúmenes de producción será indispensable el siguiente personal:

	<u>Sueldo mes Individual</u>	<u>Total mes</u>	<u>Sueldo a</u>
30 operarios para empaque.	11.300	293.000.	3.525.000
1 Auxiliares.	11.300	11.300	135.000
	11.300	11.300	135.000
Total			3.795.000.
			1.850.000.
			5.645.000.



137



INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS

ESTABLECIMIENTO PUBLICO ADSCHITO AL MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
APARTADO AEREO 4816 - Z. 1 BOGOTA, D.E.

-2-

1.1.3. Gastos de Fabricación

1.1.3.1.	Energía, agua y teléfono	\$10.000,
1.1.3.2.	Servicio de Celaduría Este servicios es compartido con otra Empresa adyacente al local y se calcula en:	8.000,
1.1.3.3.	Arrendamiento Local Total durante año	65.000,
1.1.3.4.	Varios	<u>996.000</u>

Por Concepto de Seguridad Industrial:

<u>Concepto</u>	<u>V/R.UNITARIO</u>	<u>V/R TOTAL</u>
28 Blusas	1.200	\$ 33.600
28 Corros	200	5.600
28 Pares de Zapatos	1.200	33.600
1 Extintuidor	3.700	3.700
		<u>76.500</u>
* TOTAL GASTOS DE FABRICACION		<u>1.072.500,00</u>

1.1.4. Gastos Administración

1.1.4.1. Gastos por Sueldos Empleados

	<u>Sueldo Mes</u>	<u>Sueldo Año</u>
Gerente	\$ 22.000	\$264.000
Contador 1/2 tiempo	8.000.	96.000
		<u>360.000</u>
Prestaciones Sociales del 50%		180.000
		<u>540.000</u>

1.1.4.2. Costo de Depreciación.

Este por ahora no se tendrá en cuenta puesto que la empresa contratante facilitará en calidad de préstamo los elementos que constituyen el Capital Fijo del Instituto.



138



INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS

ESTABLECIMIENTO PUBLICO ADSCRITO AL MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
APARTADO AEREO 4816 - Z. 1 BOGOTA, D.E.

-3-

1.1.4.3. Otros Gastos

Papelería, chequeras y otros servicios administrativos para lo cual se ha estimado partidas mensuales de \$ 6.000.

Para un año será: \$ 72,000

TOTAL GASTOS ADMINISTRATIVOS \$ 612.000.
=====

CUADRO 1

Resumen Presupuesto Global de Gastos Operacionales:

Total Mano de Obra Directa	5.695,200.
Total Gastos de Fabricación	1.072.000.
Total Gastos Administrativos	612.000.
TOTAL GASTOS OPERACIONALES	7.379,700.

1.2. INGRESOS

Los ingresos se determinan por el volumen de producción y el precio de venta del servicio de empaque de condimentos.

1.2.1. Volumen de Producción.

La producción promedio mensual se determina con base a los requerimientos de la empresa contratante que es de 2.300 gruesas para un total de 27.600 gruesas por año.

1.2.2. Precio de venta del servicio de empaque.

Para determinar el precio de venta del servicio se hizo un estudio de tiempos y productividad de los operarios que actualmente desarrollan esta actividad en condiciones normales de trabajo. Coincidiendo con la tarifa ofrecida por la empresa Aliños "El Rey", por unidad de gruesa de \$295,00

Total del Ingreso por año será:
volumen de producción año por valor unitaria.

7.300.000,00





INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS

ESTABLECIMIENTO PÚBLICO ADSCRITO AL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL
APARTADO AEREO 4816 - Z. 1 BOGOTÁ, D.E.

-4-

CUADRO Nº 2

Resumen Gastos Ingresos.

<u>Concepto</u>	<u>Tarifa Ven ta Unidad</u>	<u>Gastos Opera cionales Und.</u>	<u>Utilidades Unidad.</u>
1 General	\$ 285.00	\$ 267.30	\$ 17.62
Utilidad por año: \$ 406,312.00			
2. Otros Ingresos y Gastos			
2.1. Ingresos			
2.1.1 De Servicios			
2.1.1.1	Por venta de mercancía y material tiflológico se ha calculado una utilidad promedio por este concepto al año de:		\$ 100,000.00
2.1.2.2	Intereses de Capital en Corporaciones para el primer año.		12,600.00
2.1.2 Estatutarios			
2.1.2.1	Cuotas Admisión		6,000.00
2.1.2.2	Ayuda Externa		
	Auxilios Nacionales para Gastos		70,000.00
	Total Ingresos:		\$ 188,600.00
2.2. Gastos			
2.2.1	Arriendo Oficina año		\$ 120,000.00
	Bienes y Papelería año		20,000.00
			5,000.00
			2,000.00
			9,500.00
			\$ 156,500.00





INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS

ESTABLECIMIENTO PÚBLICO ADSCRITO AL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL
APARTADO AEREO 4816 - Z. 1 BOGOTÁ, D.E.

139

-5-

CUADRO Nº 3

Resumen General de Ingresos y Egresos

<u>Ingresos</u>	<u>Egresos</u>	<u>Saldo</u>
\$ 7.866.000,00	\$ 7.379.700,00	\$ 486.312,00
188.600,00	156.500,00	<u>32.100,00</u>
Utilidad Bruta del Ejercicio Primer Año.:		\$ 518.412,00

3.1. Deducción por subsidio a la baja productividad en el arranque que se calcula en el 30% promedio durante los dos primeros meses y que serán amortizados durante el primer año.

- Producción de los meses: 4.600 gruesas X 30% = 1.380.

- V/R dejado de percibir por la baja productividad.

1.380 X 205. = \$ 655.500,00

3.2. Utilidad Neta

518.412. - 393.300. = 125.112,00

4. Conclusiones:

- Si se obtiene una productividad óptima antes de lo previsto, la utilidad neta aumentará proporcionalmente.
- Con base a los buenos resultados del presente estudio se visualiza la posibilidad de implementar otras líneas de producción absorbiendo la mano de obra de los afiliados que se encuentran desempleados.
- La carga administrativa se verá aliviada por la asesoría recibida de entidades y personas que sin ánimo de lucro colaborarán en desarrollo de las diferentes actividades.
- La evaluación de los resultados conlleva a analizar no sólo el beneficio económico sino también el beneficio social que reciben las personas con limitadas visuales a quienes se les reconocerá el aporte que realizan e intelectuales y sus intereses ocupa -



140



INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS

ESTABLECIMIENTO PUBLICO ADSCRITO AL MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
APARTADO AEREO 4816 - Z. 1 BOGOTÁ, D.E.

-6-

cionales, los cuales propenden por la elevación de la autoestima ante sí mismo, su familia y la sociedad.

Presentado Por:

INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS LTDA.

Elaborado Por:


RUBÉN DARIO SALGADO GOMEZ
Promoc. de Empleo - INCI -

Revisado Por:

Transmitido Por:



"COOTRASIN LTDA"

E S T A T U T O S :

CAPITULO I

DENOMINACION, DOMICILIO, AMBITO TERRITORIAL:

ARTICULO PRIMERO:

La sociedad se denominará COOPERATIVA DE TRABAJO Y SERVICIOS DE INVIDENTES LTDA., "COOTRASIN LTDA.", y estará integrada por todos los socios que mediante las condiciones establecidas, se adhieran y sometan a los presentes estatutos.

ARTICULO SEGUNDO:

El domicilio principal de la cooperativa, será la Ciudad de Bogotá Distrito Especial.

ARTICULO TERCERO:

La duración de la cooperativa será indefinida, sin embargo, podrá disolverse o liquidarse en cualquier momento, en los casos previstos en la Ley y en los presentes estatutos.

ARTICULO CUARTO:

El ámbito territorial de operaciones de la cooperativa, comprenderá todo el territorio de la República de Colombia.

CAPITULO II

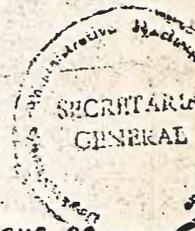
FINES Y SECCIONES DE LA SOCIEDAD:

ARTICULO QUINTO:

La cooperativa tendrá por finalidad prestar a sus socios aquellos servicios tendientes a mejorar el nivel de vida de los mismos, a través de las secciones de que trata el artículo siguiente.

ARTICULO SEXTO:

Los servicios de la cooperativa, se prestarán por medio de las siguientes secciones:



DE LAS SECCIONES:

1a. La Sección de Producción y Trabajo, tendrá como objeto:

- a-) Estudiar, evaluar, programar e implementar proyectos de transformación de materias primas en productos semi-elaborados y/o productos terminados, tendientes a generar o incrementar empleo a sus socios.
- b-) Atender e implementar principalmente aquellos programas y proyectos en los cuales sus socios hayan tenido una mayor capacitación y asimilación.
- c-) Organizar colectivamente el trabajo de sus socios.
- d-) Proporcionar y facilitar los elementos apropiados de trabajo para el buen desarrollo de sus actividades productivas.
- e-) Atender y estimular las diferentes modalidades de empleo tanto formal (competitivo), como informal (talleres protegidos, trabajo a destajo o por labor).
- f-) Al lado de los talleres de producción se implementarán otros talleres protegidos para aquellos socios de baja productividad o de impedimentos múltiples, que no tengan otra oportunidad en el mercado laboral competitivo..
- g-) Servir de intermediario en la contratación laboral a los socios ante las diferentes empleadores para ubicación en puestos de trabajo competitivo temporal.
- h-) Estudiar, evaluar, negociar y contratar con personas jurídicas o naturales que ofrecen sus productos semi-elaborados para agregar un valor a través del trabajo en la modalidad de "sub-contrato".
- i-) Explorar en el mercado laboral las posibles fuentes de trabajo para sus socios en colaboración con el INCI y otras entidades sin ánimo de lucro, dedicados a esta actividad.
- j-) Promocionar y ofrecer, y distribuir los productos elaborados en los diferentes talleres de producción de la Cooperativa.

2a. La sección de servicios especiales tendrá por objeto:

- a-) Prestar a los socios servicios de asistencia médica, farmacéutica, odontológica, hospitalización, de funeraria, etc.
- b-) Organizar servicios de hostería, fonda o restaurantes para el servicio de los asociados.
- c-) Establecer centros de recreación y de deportes, lo mismo que de enseñanza y de cultura general, con el fin de elevar el nivel social y cultural de los asociados y de sus familiares.

SECRETARÍA GENERAL

- d-) Organizar un fondo que permita la prestación de servicios, pensiones, etc., para casos de vejez, defunción, accidentes, etc. de los socios.
- e-) Organizar servicios de seguro colectivo e personal para los asociados;
- f-) Organizar el servicio de ventas de artículos varios que sean útiles para los socios.

PARAGRAFO: Los excedentes líquidos de la cooperativa se determinarán por secciones y serán distribuidos entre los socios en proporción a su participación en las diferentes actividades de producción y trabajo durante la respectiva vigencia.

ARTICULO SEPTIMO:

Los reglamentos de las secciones serán elaborados por el Consejo de Administración y no se llevarán a la práctica hasta que el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas los imparta su aprobación.

El funcionamiento de las secciones tendrá lugar a medida que lo permitan los recursos de la Cooperativa, dando prelación al establecimiento de los servicios más urgentes.

CAPITULO III

CAPITAL, PATRIMONIO, APORTACIONES

ARTICULO OCTAVO:

El capital social estará compuesto por las aportaciones ordinarias que hagan los socios, las cuales podrá ser satisfechas en dinero, en especie o en trabajo convencionalmente avaluados y estarán representados en certificados de igual valor nominal inmodificable.

Los certificados de aportación solo serán transferibles en los casos y en las condiciones que éstos estatutos y los reglamentos establezcan.

ARTICULO NOVENO:

El patrimonio social de la cooperativa estará compuesto por el capital social, por los fondos y reservas de carácter permanente, por los aportes extraordinarios que la Asamblea General imponga a los socios y por los auxilios y donaciones que la cooperativa obtenga.

ARTICULO DECIMO:

El Consejo de Administración determinará qué parte del capital de la cooperativa podrá pertenecer a cada una de las secciones.

ARTICULO ONCE:

Las aportaciones de los socios se representarán en certificados de igual valor nominal de QUINIENOS PESOS

Secretario General

Moneda Corriente (\$500.00), cada uno, firmados por el Gerente y el Secretario. Dichos certificados no tendrán distinción por razón de las diferentes secciones y se denominarán Certificados de la COOPERATIVA DE TRABAJO Y SERVICIOS DE INVIDENTES LTDA., "COOTRASIN LTDA".

El Consejo de Administración reglamentará la forma de representar las fracciones de capital inferiores al valor de un certificado de aportación mientras se completa la cantidad requerida para la expedición del certificado respectivo.

ARTICULO DOCE:

Los bienes o valores sociales distintos a los aportes de los socios destinados a capital, no tendrán el carácter de aportaciones y por lo tanto no serán repartidos, no darán derecho a intereses, ni se computarán como excedentes repartibles.

ARTICULO TRECE:

Fijese en la suma de CUARENTA Y SEIS MIL PESOS (\$46.000.00 M/Cte., el capital inicial suscrito de la cooperativa el cual se encuentra pagado en un 25%.

ARTICULO CATORCE:

Establécese una cuota mínima obligatoria para todos los socios de TRESCIENTOS PESOS M/Cte. (\$300.00), con destino al capital de la cooperativa.

ARTICULO QUINCE:

El capital de la cooperativa será variable e ilimitado según el valor de las aportaciones ingresadas o agrasadas que suscriban o retiren los socios.

ARTICULO DIECISEIS:

Ningún socio podrá directa ni indirectamente, ser titular de certificados de aportación que representen más del quince por ciento (15%) del capital social, salvo que se trate de personas jurídicas que no perciban fines de lucro y de las entidades de derecho público, las cuales podrán poseer certificados de aportación hasta por un máximo de cuarenta y nueve por ciento (49%) del citado capital social.

ARTICULO DIECISIETE:

La cooperativa podrá pagar intereses desde el día 10 del mes siguiente a aquel en que cada certificado haya sido totalmente pagado y dejará de ganarlo el día en que, por cualquier motivo, su poseedor pierda la calidad de socio, siempre que al liquidar el ejercicio se presenten excedentes para este fin.

ARTICULO DIECIOCHO:

Los intereses y retornos cooperativos no serán acumulables de un ejercicio a otro y si en un ejercicio dejan de asignarse, en el siguiente no se reconocerán los aplicables al ejercicio anterior.

ARTICULO DIECINUEVE:

Los certificados de aportación, que serán nominativos e indivisibles, podrán transferirse únicamente con la aprobación del Consejo de Administración, a socios de la Cooperativa o a personas que ingresen a ella.



ARTICULO VEINTE:

Queda a juicio del Consejo de Administración, no admitir transferencias cuando en su concepto, no fuere conveniente el ingreso del aspirante a la cooperativa, conforme a las normas de estos estatutos. Cualquier traspaso, pignoración o embargo, deberá registrarse en los libros de la cooperativa y será considerado sin perjuicio de los derechos preferenciales de ésta.

ARTICULO VEINTIUNO:

Toda mora en el cumplimiento de las obligaciones de los socios a favor de la cooperativa, ocasionará un recargo del dos por ciento (2%) mensual sobre las entidades adeudadas, sin perjuicio de las acciones judiciales a que haya lugar y de las demás sanciones.

PARAGRAFO:

La cooperativa cobrará el uno por ciento (1%) como interés sobre saldos vencidos.

ARTICULO VEINTIDOS:

Los certificados de aportación, los excedentes y derechos de cualquier clase que pertenezcan a los socios por razón de su vinculación a la cooperativa, quedan preferentemente afectados desde su origen a favor de la misma como garantía de las obligaciones que contraigan con ella y cualquier traspaso, pignoración o gravamen de tales certificados, beneficios o derechos que los socios hagan en favor de terceros, serán siempre sin perjuicio de los derechos preferentes de la cooperativa.

ARTICULO VEINTITRES:

Cuando haya litigio sobre la propiedad de los certificados de aportación, el Gerente mantendrá en depósitos los intereses y excedentes o retornos cooperativos, mientras se establece a quien corresponden, previo concepto del Consejo de Administración.

ARTICULO VEINTICUATRO:

Los certificados de aportación y los demás aportes, especiales, o extraordinarios, que los socios tengan incorporados en la cooperativa, no podrán ser embargados, sino por los acreedores de la misma, cuando legalmente proceda dentro de los límites de responsabilidad de la Cooperativa y de los socios.

ARTICULO VEINTICINCO:

Los auxilios, subvenciones y destinaciones especiales que se hagan a favor de la cooperativa o de los fondos en particular, no serán de propiedad de los socios sino de la cooperativa y los intereses y retornos cooperativos que les pueden corresponder, se destinarán a incrementar el fondo de solidaridad.

CAPITULO IV

RESPONSABILIDAD DE LA COOPERATIVA Y DE LOS SOCIOS:

ARTICULO VEINTISEIS:

La cooperativa se hace acreedora o deudora ante terceros y ante sus socios por las operaciones que activa o



pasivamente efectúen el Consejo de Administración, el Gerente y mandatarios de ella, dentro de la órbita de sus respectivas atribuciones.

ARTICULO VEINTISIETE: La responsabilidad de los socios para con la cooperativa y para con los acreedores de ésta, se limita a los valores que hayan aportado o estén obligados a aportar en certificados de aportación y comprende las obligaciones contraídas por la cooperativa antes de su entrada y las existentes en la fecha de su retiro o exclusión, de conformidad con estos estatutos. En los suministros, créditos y demás relaciones contractuales para con la cooperativa, los socios responderán personal y solidariamente, en forma limitada, según se estipule en cada caso.

ARTICULO VEINTIOCHO: Los socios que se retiren voluntariamente y los que sean excluidos por expulsión, responderán con sus aportes, o con estos y la suma adicional establecida según el caso, de las obligaciones que la cooperativa haya contraído hasta el momento del retiro o de la exclusión. Tal responsabilidad no será exigible sino dentro de un término máximo de dos (2) años, siguientes a la fecha del retiro o exclusión.

ARTICULO VEINTINUEVE: La cooperativa podrá retener, si ha habido pérdidas en las operaciones, una parte de los reintegros correspondientes al retiro o fallecimiento, o la totalidad de ellas hasta la expiración del término de la responsabilidad del socio, establecido en el artículo anterior.

PARAGRAFO: Si dentro de los dos (2) años siguientes a la fecha del balance en que se reflejaron las pérdidas, la cooperativa no demuestra recuperación económica que permita la devolución de los aportes retenidos a los socios retirados, la siguiente Asamblea General deberá resolver sobre el procedimiento para la cancelación de las pérdidas previo concepto favorable del Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas.

CAPITULO V

SOCIOS, ADMISION, DEBERES Y DERECHOS, RETIRO, EXCLUSION,

FALLECIMIENTO, SUSPENSION.

ARTICULO TREINTA: Tendrá el carácter de socios las personas que habiendo suscrito el acta de constitución de la Cooperativa o habiendo solicitado posteriormente su admisión, se ajusten a las normas de estos estatutos.



ARTICULO TREINTA Y UNO: También podrán ingresar a la cooperativa las personas jurídicas o las entidades de derecho público que, sin ánimo de lucro, adhieran a los presentes estatutos y suscriban certificados de aportación hasta por un cuarenta y nueve por ciento (49%) del capital de la cooperativa.

El consejo de Administración estudiará y resolverá las solicitudes de admisión, concediendo la calidad de socio por medio de resolución especial que debe de constar en el acta de la sesión correspondiente y comunicarse al nuevo socio.

ARTICULO TREINTA Y DOS: Para ser socio de la cooperativa se requieren las siguientes condiciones:

- a. Ser mayor de 18 años y no estar afectado de incapacidad;
- b. Ser limitado visual reconocida por autoridad competente;
- c. Observar buena conducta y gozar de buen crédito;
- d. No pertenecer a otra cooperativa de la misma índole que persiga fines iguales y preste a sus socios idénticos servicios dentro del mismo ámbito territorial de operaciones;
- e. Estar domiciliado dentro del mismo ámbito territorial de operaciones de la cooperativa;
- f. Suscribir y pagar por lo menos un certificado de aportación a capital, cuyo valor será de **QUINIENTOS PESOS M/CTE. (\$500.00)**;
- g. Pagar una cuota de admisión de **DOSCIENTOS PESOS No nuda Corriente (\$200.00)**, la cual no será reembolsable;
- h. Ser admitido como socio por resolución del Consejo de Administración, para lo cual elevará la solicitud del ingreso;

i..

ARTICULO TREINTA Y TRES: Son deberes de los socios:

- a. Pagar la cuota de admisión que será de **DOSCIENTOS PESOS M/CTE. (\$200.00)**;
- b. Suscribir y pagar certificados de aportación en la forma prevista en los artículos 14 y 32 literal f. de estos estatutos;
- c. Cumplir regularmente el pago de sus cuotas y certificados de aportación a capital y los demás compromisos adquiridos con la sociedad;



- e. Cumplir fielmente los estatutos, reglamentos y acuerdos de la cooperativa; vigilar su cumplimiento por parte de los otros socios y contribuir de modo efectivo al progreso de la cooperativa;
- f. Asistir a las asambleas generales, deliberar en ellas, votar en las elecciones que se efectúen para designar las directivas y para tomar cualquier otra determinación;
- g. Avisar oportunamente a la Gerencia sobre cualquier cambio de domicilio o dirección;
- h. Abstenerse de ejecutar hechos o incurrir en omisiones que afecten o puedan afectar la estabilidad económica y financiera o el prestigio social de la cooperativa;
- i. Aceptar y cumplir fielmente las determinaciones que adopten las directivas de la cooperativa, conforme a los presentes estatutos, los reglamentos y la ley.

ARTICULO 34:

Los socios gozarán de los siguientes derechos:

- a. Hacer uso de los servicios de la cooperativa y realizar con ella las operaciones que autoricen los presentes estatutos;
- b. Participar en la administración de la sociedad; --- desempeñando los cargos sociales, mediante las condiciones establecidas en estos estatutos;
- c. Gozar de los beneficios y prerrogativas propias del movimiento cooperativo;
- d. Ejercer la función del sufragio cooperativo en las Asambleas Generales, de manera que cada socio corresponda un solo voto;
- e. Beneficiarse de los programas educativos que se les den;
- f. Fiscalizar la gestión económica y financiera de la cooperativa lo cual podrá examinar los libros, archivos, inventarios y balances, en la forma que los reglamentos de la cooperativa lo establezcan;
- g. Retirarse voluntariamente de la cooperativa mientras ésta no se haya disuelto.



ARTICULO 35:

Los derechos acordados en el artículo anterior solo serán ejercidos por los socios que estén al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones pecuniarias con la cooperativa.

ARTICULO 36: La calidad de socio de la cooperativa se pierde:

- a. Por retiro voluntario;
- b. Por exclusión;
- c. Por retiro forzoso;
- de. Por fallecimiento.

ARTICULO 37: El derecho al retiro voluntario solicitado por un socio estará sujeto a las siguientes reglas:

- 1o. El retiro sólo podrá efectuarse cuando el mismo no afecte sustancialmente la economía de la cooperativa;
- 2o. El retiro no podrá afectar en ningún caso el número de socios que establecen la ley como mínimo para el funcionamiento de la cooperativa.
- 3o. No se acepta el retiro mientras el socio tenga obligaciones pendientes con la cooperativa.
- 4o. El retiro deberá de solicitarse por escrito al Consejo de Administración y se concederá por resolución que debe de quedar consignada en el acta respectiva.
- 5o. El Consejo de Administración podrá negar el retiro que proceda de confabulación e indisciplina y suspender o excluir a los socios que aparezcan de tales actos responsables.
- 6o. El retiro no podrá concederse cuando el socio que lo solicite se encuentre en cualquiera de los casos que dan lugar a exclusión o suspensión.

ARTICULO 38: El socio de la cooperativa que se retire voluntariamente o forzosamente, tendrá derecho a que se le devuelva el valor de los certificados pagados con los intereses correspondientes ya liquidados.

ARTICULO 39: Además de los casos previstos en la Ley, los reglamentos y estatutos, el Consejo de Administración decretará la exclusión de los socios en los siguientes casos:

- 1o. Por infracciones graves a la disciplina social, que pueden desviar los fines de la cooperativa;
- 2o. Por ejercer dentro de la cooperativa actividades de carácter político, religioso o racial;
- 3o. Por delitos que impliquen penas privativas de la libertad;
- 4o. Por actividades desleales contrarias a los ideales

SECRETARIA GENERAL

del cooperativismo;

- 5o. Por la falsedad o reticencia en los informes o documentos que la sociedad requiera;
- 6o. Por servirse de la cooperativa en beneficio o provecho de terceros;
- 7o. Por entregar a la cooperativa bienes de procedencia fraudulenta;
- 8o. Por descontar vales, libranzas, pagarés u otros documentos en favor de terceros;
- 9o. Por efectuar operaciones ficticias en perjuicio de la cooperativa, de los socios o de terceros;
- 10o. Por mora mayor de sesenta días en el cumplimiento de las obligaciones pecuniaras con la cooperativa;
- 11o. Por ingresar a otra cooperativa que preste a sus socios idénticos servicios dentro del mismo ámbito territorial o a otra sociedad incompatible con la cooperativa;
12. Por negarse a cumplir las comisiones o encargos de utilidad general conferidos por la cooperativa.
- 13o. Por negarse a aceptar los amigables componedores y el arbitramento establecidos en los estatutos para derimir los conflictos que surjan entre los socios y la cooperativa.

P A R A G R A F O:

Para que la exclusión sea procedente, es esencial una previa información sumaria adelantada por el Consejo de Administración; la cual constará en una acta suscrita por el presidente y secretario del Consejo de Administración. El socio excluido podrá interponer el Recurso de Reposición ante el Consejo de Administración dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la Resolución de exclusión, con el objeto de que se aclare, modifique o derogue.

El socio excluido tiene derecho de recurrir a la Junta de Amigables componedores o al arbitramento.

Conformada la resolución de exclusión por el Consejo de Administración el socio excluido tiene derecho a recurrir a la Junta de Amigables Componedores y del arbitramento de conformidad con los presentes estatutos. El socio excluido no podrá reingresar a la Sociedad Cooperativa, salvo fallo judicial.



A R T I C U L O 4º):

Los socios excluidos podrán ser sancionados además de conformidad con la reglamentación especial expedida por el Consejo de Administración y aprobada por el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas.

de sus obligaciones sociales.

ARTICULO 42: Se entiende por retiro forzoso el que motiva la presencia de factores graves o condiciones que imposibiliten al socio para el cumplimiento de sus obligaciones con la cooperativa y la pérdida de las condiciones exigidas para la admisión, contempladas en el artículo 32 de estos estatutos.

ARTICULO 43: El retiro, suspensión o exclusión, no modifica las obligaciones contraídas ni las garantías otorgadas por los socios a favor de la cooperativa;

ARTICULO 44: En caso de fallecimiento de un socio, los certificados de aportación, excedentes cooperativos e intereses correspondientes, pasarán a sus herederos, quienes se subrogarán en los derechos y obligaciones de aquel, de conformidad con lo dispuesto por el Código Civil en materia de sucesiones. En todo caso los herederos deberán de designar dentro de un término de seis (6) meses a partir de la fecha de fallecimiento del socio, la persona que debe de representarlos ante la cooperativa.

ARTICULO 45: Prescribirán a favor de la cooperativa los excedentes que no fueren reclamados por los socios en el término de un año contados desde el día en que fueren puestos a su disposición. El Consejo de Administración destinará dichas sumas exclusivamente a Educación Cooperativa.

ARTICULO 46: El Consejo de Administración podrá suspender a los socios en sus derechos, en caso de mora en el cumplimiento de sus obligaciones o de infracciones a las leyes, y Decretos sobre la materia o a los estatutos y reglamentos de la Cooperativa. La suspensión durará mientras subsistan las causas que lo motivaron, sin perjuicio a las demás sanciones a que haya lugar.

ARTICULO 47: El socio que por cualquier motivo dejare de pertenecer a la cooperativa y deseara reincorporarse a ella, deberá llenar los requisitos exigidos para los nuevos socios.

CAPITULO VI

ADMINISTRACION Y FUNCIONAMIENTO

ARTICULO 48: La Dirección, la administración y la vigilancia interna de la cooperativa, estará a cargo de:

a-) La Asamblea General;



- b-) El Consejo de Administración;
- c-) La Junta de Vigilancia;
- d-) Los Comités especiales.

DE LA ASAMBLEA GENERAL:

ARTICULO 49: La Asamblea General será la autoridad suprema de la Cooperativa, sus decisiones serán obligatorias para todos los socios, siempre que se adopten de conformidad con las normas legales, reglamentarias y estatutarias.

ARTICULO 50: La convocatoria a la Asamblea General, se hará por el Consejo de Administración o la Junta de Vigilancia o por decisión de un diez por ciento (10%) de los socios hábiles, con anticipación no inferior a diez (10) días, para fecha, hora, lugar y objetos determinados.

Para tal efecto, la Junta de Vigilancia elaborará previamente la lista de todos los socios hábiles, la cual será fijada en sitio visible, en las oficinas de la cooperativa con el mismo término de anticipación a la convocatoria.

El Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas podrá convocar la Asamblea General en los casos previstos en el literal c) del artículo 97. del Decreto Ley 1598 de 1.953 y las normas legales vigentes.

Serán socios hábiles, los regularmente inscritos en el registro social, que en el momento de la convocatoria se hallen en pleno goce de sus derechos cooperativos según la reglamentación especial que dicte el Consejo de Administración.

ARTICULO 51: La Asamblea General, será de dos (2) clases: Ordinaria y extraordinaria.

La primera se reunirá todos los años, dentro de los tres (3) primeros meses del año y las segundas, cuando a juicio del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia o de un diez por ciento (10%) por lo menos de los socios hábiles sean indispensables o convenientes, debiéndose tratar en éstas en forma preferencial, los puntos para los cuales fué convocada.

ARTICULO 52: La concurrencia de la mitad de los socios hábiles constituirá quórum para deliberar y adoptar decisiones válidas.

Si dentro de las dos (2) horas siguientes a la convocatoria no se hubiere integrado el quórum requerido, se levantará un acta en que conste tal circunstancia y el número si es posible de los socios asistentes a la Asamblea, suscrito por los miembros de la Junta de Vigilancia o por los socios asistentes en su defecto. --



Cumplida esta formalidad, la Asamblea podrá deliberar y tomar decisiones válidas con un número de socios que no sea inferior al diez por ciento (10%) del total.

En las reuniones de la Asamblea General o de Delegados no habrá representación en ningún caso ni para ningún efecto. El diez por ciento (10%) de que trata este artículo en ningún caso puede ser inferior a once (11) socios.

ARTICULO 53: Cuando en la Asamblea se trate de decidir sobre disolución y liquidación de la cooperativa o sobre reforma de estatutos, se requiere el voto afirmativo de por lo menos las dos terceras partes de los socios hábiles que se hallen presentes.

ARTICULO 54: Si para la elección de miembros del Consejo de Administración y la Junta de Vigilancia no existiere unanimidad de votos, la opinión mayoritaria tendrá derecho a elegir los miembros del Consejo y la minoritaria a los de la Junta de Vigilancia. No obstante se tendrá igualmente en cuenta lo previsto por el artículo 33 del Decreto 2059 de 1.963.

ARTICULO 55: Cuando el total de los socios exceda de trescientos -- (300) la Asamblea General de socios podrá ser sustituida por una Asamblea General de Delegados de conformidad con los procedimientos señalados en el Decreto 2980 de 1.961 y artículo 43 del Decreto Ley 1558 de 1.963.

Los delegados solamente perderán tal carácter una vez que se haya hecho la elección de quienes habrán de sucederles en la Asamblea General Ordinaria siguiente a aquellas en que hayan intervenido.

A las Asambleas Generales de delegados les serán aplicadas las normas relativas a la Asamblea General de socios.



ARTICULO 56: La Asamblea General elegirá por mayoría de votos al Presidente de la misma y demás dignatarios y actuaria como secretario, el mismo de la Cooperativa.

El orden del día será fijado en la convocatoria y aprobado por la Asamblea General.

De las deliberaciones y decisiones que tome la Asamblea, se dejará constancia en un libro de actas, cuyas copias se enviarán al Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de clausura de la respectiva sesión, debidamente autenticadas por el presidente y el secretario de la Asamblea.

ARTICULO 57: Los miembros del Consejo de Administración, de la junta de vigilancia, el auditor, el garante y los empleados de la cooperativa que sean socios, no podrán votar en la asamblea general cuando se trata de asuntos que afecten su responsabilidad.

ARTICULO 58: La asamblea general tendrá las siguientes atribuciones:

- a. Examinar, modificar, aprobar o improbar las cuentas, el balance y el proyecto de distribución de excedentes cooperativos que debe presentar al consejo de administración acompañados de un informe con el visto bueno de la junta de vigilancia. Tales documentos se pondrán a disposición de los socios en las oficinas de la cooperativa por lo menos con ocho (8) días de anticipación a la fecha de la reunión de la asamblea;
- b. Elegir de entre los socios, los miembros del consejo de administración, los de la junta de vigilancia y de los comités especiales;
- c. Elegir al auditor con su respectivo suplente;
- d. Aprobar los proyectos de organización de la cooperativa, que presente el consejo de administración;
- e. Resolver por mayoría de las dos terceras partes de los votos presentes, la disolución, fusión, incorporación o federación de la cooperativa;
- f. Atender las quejas que se presenten contra los administradores o empleados de la cooperativa a fin de exigirles la responsabilidad consiguiente;
- g. Establecer para fines determinados cuotas especiales representables o no en certificados de aportación;
- h. Ejercer las demás funciones que de acuerdo con los presentes estatutos, la ley y los reglamentos que respondan a la asamblea general o que no se hallan comprendidos dentro de éste capítulo.

CONSEJO DE ADMINISTRACION:

ARTICULO 59: La cooperativa tendrá un consejo de administración compuesto por cinco (5) miembros principales con sus respectivos suplentes numéricos, elegidos por la asamblea general para un período de un año.

PARAGRAFO:

Para ser elegido miembro del consejo de administración, se necesita haber recibido educación cooperativa, por lo menos un veinte (20) horas hábiles o comprometerse, si es elegido, a recibir un curso en los primeros noventa (90) días en el ejercicio del cargo.



ARTICULO 60:

El Consejo de Administración se instalará por derecho propio una vez sea reconocido e inscrito por el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas y designará dentro de sus miembros al presidente, el vicepresidente y el secretario el cual actuará de acuerdo con los demás organismos de dirección, administración y vigilancia de la cooperativa. La asamblea podrá decidir que la instalación del consejo se efectúe antes del término fijado si las circunstancias así lo exigen.

ARTICULO 61:

El Consejo sesionará ordinariamente los días cinco de cada quincena y extraordinariamente cuando sea convocado por el presidente, el gerente, el auditor o por la junta de vigilancia o por el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas.

ARTICULO 62:

El gerente, el auditor y los miembros de la junta de vigilancia, tendrán voz en las deliberaciones del consejo de administración, pero no voto.

PARAGRAFO:

Sólo podrá asistir un suplente del consejo cuando falte un principal y sob en orden de suplencia.

ARTICULO 63:

La concurrencia de la mayoría de los miembros del consejo de administración constituirá quórum para deliberar y adoptar decisiones válidas. Las resoluciones, acuerdos y decisiones del consejo de administración, se harán conocer de los socios por conducto del gerente quien cumplirá esta misión en la forma más conveniente.

ARTICULO 64:

El secretario de su puño y letra llevará un libro especial de actas y en él dejará constancia de todos los asuntos tratados en forma clara y sintética de cada una de las respectivas sesiones.

ARTICULO 65:

El presidente del consejo junto con el secretario deberán rendir mensualmente al Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas un informe sucinto de las labores realizadas durante el mes inmediatamente anterior.

ARTICULO 66:

Los miembros del Consejo de Administración no podrán ser parientes entre sí ni con los miembros de la junta de vigilancia, el auditor, el gerente y los demás empleados de la cooperativa, dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

ARTICULO 67:

Ningún miembro del consejo de administración podrá entrar a desempeñar cargo alguno en la cooperativa mientras esté actuando como tal.

ARTICULO 68:

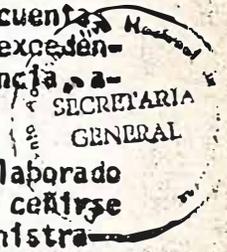
Será considerado como dimitente todo miembro del consejo de administración que faltare cuatro (4) veces consecutivas a las sesiones ordinarias del consejo sin causa que lo justifique plenamente. Si el consejo quedare desintegrado, la junta de vigilancia o un diez por ciento (10%) de los socios hábiles convocarán en un



término no mayor de un mes una Asamblea General Extraordinaria con el fin de verificar la respectiva elección para el resto del período correspondiente previa solicitud y autorización del Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas.

ARTICULO 69: Son atribuciones del Consejo de Administración:

- a. Expedir su propio reglamento y los demás que crea convenientes;
- b. Elaborar el presupuesto para el ejercicio siguiente;
- c. Fijar la nómina de los empleados de la cooperativa y sus respectivas asignaciones;
- d. Nombrar el gerente, el subgerente, los miembros que le corresponden en los arbitramentos, el tesorero, el secretario y el contador;
- e. Autorizar en cada caso al gerente para realizar operaciones cuya cuantía exceda de CINCUENTA MIL PESOS (\$50.000.00) M.Cte.;
- f. Elaborar y someter a la aprobación del Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas los reglamentos de las diferentes secciones de la cooperativa y una vez aprobados, organizar el funcionamiento de ellas;
- g. Fijar la cuantía de las fianzas que deben otorgar al gerente, el tesorero, y los demás empleados que a su juicio deban garantizar su manejo, con aprobación del Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas; exigir su otorgamiento y hacerlas efectivas llegado el caso;
- h. Examinar y aprobar en primera instancia las cuentas, el balance y el proyecto de distribución de excedentes cooperativos, que debe presentar la gerencia acompañados del informe respectivo;
- i. Examinar y aprobar el plan de contabilidad elaborado por el auditor y el contador, el que deberá ceñirse a las normas contables del Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas;
- j. Decidir sobre ingreso, retiro, suspensión o exclusión de socios y autorizar el traspaso de devolución de los certificados de aportación;
- k. Resolver, previo concepto del Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas, acerca de las dudas que pueda ofrecer la interpretación de los estatutos, ajustándose a su espíritu e informando sobre las decisiones al Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas.
- l. Autorizar la adquisición de bienes muebles e inmue-



bles, su enajenación o gravamen y la constitución de garantías reales sobre ellos;

- m. Decidir sobre el ejercicio de acciones judiciales y transigir cualquier litigio que tenga la cooperativa o someterlo a arbitramento;
- n. Comisionar al gerente o a uno o más de sus miembros para ejercer ciertas funciones en casos determinados;
- ñ. Celebrar contratos con otras cooperativas tendientes al mejoramiento de la prestación de los servicios de la cooperativa, sin que ello conduzca a establecer situaciones de privilegio de unos socios sobre otros;
- o. Remover al gerente, al sub-gerente y a los demás empleados de su nombramiento, por faltas comprobadas, o exigir, por la misma causa, la remoción de los subalternos de éstos. Del cumplimiento de esta facultad, se rendirá informe especial a la Asamblea General;
- p. Convocar a Asamblea General;
- q. Reglamentar los servicios de previsión social que hayan de prestarse por el fondo de solidaridad y los especiales que deban de atenderse con aportes extraordinarios o cuotas decretadas por la Asamblea General;
- r. Sancionar con multas sucesivas hasta de DOSCIENTOS PESOS M/Cte (\$200.00) a los socios que infrinjan estos estatutos, con destino al Fondo de Solidaridad;
- s. En general, todas aquellas funciones que le correspondan como Junta Administradora y que no estén asignados a otros organismos.

PARAGRAFO:

Al fijarse la asignación a los empleados de la cooperativa, se hará mediante sueldo fijo y en ningún caso se dispondrá que tales remuneraciones tengan forma de porcentajes tomados de las utilidades que produzca la cooperativa.

DE LA JUNTA DE VIGILANCIA:

ARTICULO 70:

La junta de vigilancia estará integrada por dos (2) socios hábiles, con sus suplentes personales, elegidos por la asamblea general. Tendrá a su cargo, cuidar el correcto funcionamiento y la eficiente administración de la cooperativa y será responsable ante la Asamblea General del cumplimiento de sus deberes. En caso de



concimiento del Tribunal de Arbitramento.

CAPITULO XI

ARTICULO 107: La reforma de estos estatutos sólo podrá hacerse en -
Asamblea General con el voto afirmativo de las dos --
terceras partes de los socios presentes, previa con-
vocatoria hecha para el objeto, de conformidad con las
normas legales y estatutarias. Tales reformas estarán
sujetas a la aprobación del Departamento Administrativo
Nacional de Cooperativas y sufrirán los mismos trámites
que están previstos para la fundación de la cooperativa.

NOTA: Estos estatutos fueron aprobados por la Asamblea General ordinaria de -
socios, efectuada el día 18 de Agosto de mil novecientos ochenta y cua-
tro (1.984).

*Departamento Administrativo Nacional
de Cooperativas*

RESOLUCION NUMERO

DE 198

1616

21 JUL 1984

por la cual se reconoce personería jurídica a la
COOPERATIVA DE TRABAJO Y SERVICIOS DE INVIDENTES LTDA. "COO-
TRASIN LTDA.", con domicilio en la ciudad de Bogotá D.E., De
partamento de Cundinamarca, República de Colombia.

EL JEFE DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NAL. DE COOPERATIVAS,
en uso de las facultades que le confiere la Ley 24 de febrero 24 de 1981, y

CONSIDERANDO:

Que TILLESFORD MARTINEZ con cédula de ciudadanía número 19.255.100
de Bogotá, obrando en calidad de Gerente Provisional de la COOPERATIVA DE
TRABAJO Y SERVICIOS DE INVIDENTES LTDA. "COOTRASIN LTDA."

solicitó por escrito (folio 1) a este Departamento, reconocimiento de Personería Jurídica
para la citada entidad que se constituyó por documento privado en Asamblea General, ce-
lebrada el día 24 del mes de Agosto de 1984 en la ciudad de Bogotá,
D.E.

Que tal hecho consta en acta de constitución (folios 31/33) levantada para el efecto
y en la cual se acredita que en debida forma se aprobaron los estatutos que regirán la
Cooperativa; se eligió el Consejo Provisional para adelantar ante el Departamento Admi-
nistrativo Nacional de Cooperativas las diligencias necesarias a fin de obtener el recono-
cimiento de Personería Jurídica para aquella.

Que la mencionada acta aparece firmada por 27 personas en calidad de socios fun-
dadores, e indica claramente el nombre, el documento de identidad, la nacionalidad, la pro-
fesión y oficio como el valor de los certificados de aportación suscritos y pagados por cada
uno de ellos. (Folios 32/33).

Que a la citada solicitud además del acta de constitución y los estatutos, se adjuntó:

1. Certificado que acredita haberse pagado la suma de CUATRO MIL QUINIENTOS SEIS

27 SET. 1984

Por la cual se reconoce Personería Jurídica a la Cooperativa de Trabajo y Servicios de Invidentes Ltda. "Coctrasin Ltda." con domicilio en la ciudad de Bogotá D.E., Departamento de Cundinamarca, República de Colombia.

ARTICULO TERCERO.- Contra la presente Resolución, proceda el recurso de Reposición, consagrado en el Artículo 41o. de la Ley 24 de 1931

COMUNIQUESE, NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá

COOPERATIVAS

[Handwritten signature]

REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
NACIONAL DE COOPERATIVAS
JEFE NACIONAL

FRANCISCO DE P. JARAMILLO G.

JEFE

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NAL. DE COOPERATIVAS

[Handwritten signature]

GERARDO ANTONIO MERA VELASCO
SECRETARIO GENERAL.



[Handwritten signature]
GVLH.

[Handwritten signature]
RIGOBERTO CARRERA
DANCOOP

sds.



INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS
ESTABLECIMIENTO PUBLICO ADSCRITO AL MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL

PROGRAMACION DE ACTIVIDADES DE UN AÑO CALENDARIO

A. PRESENTACION DE LA PROGRAMACION

1. DEPENDENCIA EJECUTORA: DIVISION DE REHABILITACION

2. PROGRAMACION PARA EL AÑO 1985

3. OBJETIVOS GENERALES DE DESARROLLO DE LA DEPENDENCIA:

1. Investigar, estudiar, diseñar y aplicar programas que sean relevantes para la evaluación, desarrollo y orientación del potencial de acción de la persona Limitada Visual.
2. Diseñar y aplicar instrumentos para la evaluación de intereses y destrezas motricas e intelectuales del afiliado para la capacitación ocupacional y su ubicación laboral.
3. Dar al afiliado las herramientas necesarias para que sea el artífice de sus logros en el área ocupacional y laboral, buscando extrapolar los beneficios generados a su medio familiar y social.

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	COBERTURA	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS NECESARIOS						TIEMPO
				HUMANOS			MATERIALES			
				CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	
<p>I. SECCION REHABILITACION BASICA.</p> <p>1. Revisión del Convenio INCI-CRAC.</p>	<p>Analizar e innovar los contenidos de los programas que hacen parte del servicio de Rehabilitación Básica prestado por el CRAC, con el fin de que los resultados de su aplicación estén de acuerdo a las expectativas creadas y a las necesidades de proyección del individuo sujeto de Rehabilitación.</p>		<p>1.1. Determinar programas - desarrollados en el - servicio. 1.2. Establecer dependencias y profesionales acordes a sus contenidos en las dos Instituciones. 1.3. Constituir Comités Interinstitucionales por Áreas. - Fisiología. - Psicología. - Vocacional y Empleo. - Canales de comunicación. - Empleo. 1.4. Conclusiones 1.5. Aplicación de ellas.</p>		<p>Subdirector Técnico INCI. Subdirector Técnico CRAC. Jefe División Rehabilitación. Jefe División Rehabilitación. Jefe División Diagnóstico y Tratamiento. Coordinador, Sección Empleo. Coordinador Rehabilitación Vocacional-Psicólogo. CRAC. Terapeuta Ocupacional CRAC. Experta en áreas fisiológicas CRAC. Promotor de Empleo CRAC. Trabajadora Social CRAC. Trabajadora Social INCI.</p>		<p>Programa de Rehabilitación Básica. Criterios de Evaluación. Vocabulario Técnico Fichas INCI. Fichas CRAC.</p>		<p>Febrero-Marzo.</p>	
<p>2. Revisión de afiliados.</p>	<p>Enviar al CRAC la población Limitada Visual que requiera ingresar al programa de Rehabilitación Básica dado su grado de dependencia</p>		<p>2.1. Revisión del personal afiliado por la Sección de trabajo Social. 2.2. Envío de personal al CRAC, cumpliendo con los requisitos del CRAC 2.3. Realizar seguimiento del personal remitido.</p>		<p>Coordinador Rehabilitación Básica. Jefe División Rehabilitación. Trabajador Social. Equipo Interdisciplinario CRAC.</p>		<p>Ficha de Remisión. Certificados. Hoja de vida del afiliado.</p>		<p>Permanente</p>	

48

B. PROGRAMACION

PAG _____

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	COSTAURA	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS NECESARIOS					TIEMPO	
				HUMANOS			MATERIALES			
				CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	CANTIDAD	DESCRIPCION		COSTO
3. Seguimiento del programa	Evaluar los resultados obtenidos de la aplicación del programa de Rehabilitación Básica analizando como un todo y en los logros de cada individuo resu- lto, con el fin de plan- tear los correctivos necesarios en forma oportuna.		3.1. Reuniones mensuales con los profesores en ocu- sión del INCI en el CRAC. 3.2. Reuniones periódicas de los comités Interinstitucionales por áreas. 3.3. Actualización bibliografía y documentos de estudio. 3.4. Inscripción del INCI en Comités científicos -- grupos. 3.5. Divulgación de informa- ción recopilada para su aplicación.		Jefe División Reha- bilitación. Jefe División Educa- ción. Profesores en ocu- sión. Profesionales Comi- tés Interinstitucio- nales.			Informes mensuales de actividades. Planeación. Metodología. Ayudas didácticas. Carpetas y evaluacio- nes casos especifi- cos. Bibliografía.		Abril Diciembre

49

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	COBERTURA	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS NECESARIOS						TIEMPO
				HUMANOS			MATERIALES			
				CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	
<p>II. SECCION REHABILITACION VOCACIONAL.</p> <p>1. Determinar puestos de trabajo para Limitados visuales.</p>	<p>Establecer los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personas Limitadas visuales con total eficiencia, a fin de lograr permanencia y de vida de esta mano de obra en su ubicación.</p>		<p>1.1. Clasificación de oficios. 1.2. Descomposición del oficio. 1.3. Selección de sitios de Observación. 1.4. Análisis de Puestos de trabajo. 1.5. Elaboración de perfiles comparacionales.</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>Jefe División de Rehabilitación. Coordinador Rehabilitación Vocacional. Coordinador Empleo. Promotor de Empleo.</p>			<p>Clasificación Internacional de Oficios. Fichas "Análisis de Puesto de Trabajo". Papelería.</p>		
<p>2. Montaje Taller Prevocacional.</p>	<p>Implementar un Taller de Prevocacional en el cual se resman situaciones de trabajo específicas tales como reparación de radio y televisión, tapicería, colchonería, ebanistería y confección, contando con la dotación básica de cada área, con el fin de desarrollar destrezas motoras o intelectuales para su formación en una de estas áreas o trabajos afines.</p>		<p>1.6. Clasificación de perfiles por similitud de exigencias.</p> <p>2.1. Adecuación del local en casa I.C.B.F. - Pintura. - Limpieza. 2.2. Dotación y distribución por áreas de trabajo. - Área reparación de electrodomésticos. - Área reparación de radio y televisión. - Área tapicería y colchonería. - Área ebanistería. - Área confección.</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>Jefe División Rehabilitación. Coordinador Rehabilitación Vocacional. Instructor General. Instructor Auxiliar.</p>		<p>Planta física casa I.C.B.F. Dotación Área ebanistería. Dotación Área reparación de radio y T.V. Dotación Área tapicería. Dotación Área colchonería. Dotación Área confección.</p>	<p>Segundo Cuatrimestre.</p>		

50

B. PROGRAMACION

RECURSOS NECESARIOS		MATERIALES		TIEMPO	
ACTIVIDADES	OBJETIVOS	PROCEDIMIENTOS	DESCRIPCION		
CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	CANTIDAD	COSTO	
3. Recepción de Afiliados.	Atender a la población limitada Visual dependiente del servicio, con el fin de obtener la información que sea relevante para su Rehabilitación Básica y Prevencional.	<p>3.1. Realización de afiliación a esta sección por el comité de Ubicación, trabajo social, Empleo, etc.</p> <p>3.2. Diligenciar entrevistas individuales, obtención de datos generales: Clínicos, interámbos, expectativas, actitudes de la familia, responsabilidad económica.</p> <p>3.3. Realización de los datos de la entrevista prueba prevencional.</p>	<p>1 Coordinador Rehabilitación Vocacional.</p> <p>1 Trabajador Social.</p>	<p>0</p> <p>0</p>	<p>Permanente.</p>
4. Elaboración de pruebas Prevencionales.	Realizar una unidad de enseñanza por área (reparación de electrodomésticos, reparación de radio y T.V., tapicería, carpintería, electricidad y electrónica) que describa la ejecución de tareas propias de cada uno de estos oficios, con el fin de contar con un instrumento para medir los interámbos y aptitudes de los afiliados.	<p>4.1. Conocer exigencias de cursos formativos en estas áreas.</p> <p>4.2. Elación de una taras específica por área.</p> <p>4.3. Elaboración ficha de - Instructor.</p> <p>4.4. Elaboración ficha de - operadora.</p> <p>4.5. Elaboración ayudas didácticas.</p>	<p>1 Coordinador Rehabilitación Vocacional.</p> <p>1 Instructor General.</p> <p>1 Instructor Auxiliar.</p>	<p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>	<p>Primer Semestre.</p>
5. Aplicación de Pruebas Prevencionales.	Determinar los intereses y aptitudes de una persona limitada Visual para un trabajo específico, a través de la ejecución práctica en la ejecución de una tarea, propia de ese oficio.	<p>5.1. Elación de una prueba prevencional específica.</p> <p>5.2. Entrega de la prueba, materiales y herramientas necesarias.</p> <p>5.3. Desarrollo de la prueba.</p> <p>5.4. Observación y registro de la ejecución.</p>	<p>1 Coordinador Rehabilitación Vocacional.</p> <p>1 Instructor General.</p> <p>1 Instructor Auxiliar.</p>	<p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>	<p>Mayo - Diciembre.</p>

8. PROGRAMACION

PAG

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS NECESARIOS			TIEMPO	
			HUMANOS	MATERIALES	COSTO		
			CANTIDAD	DESCRIPCION	CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO
6. Establecer contactos con colectivos de Capacitación fuerza de trabajo							
	<p>6.1. Dar a conocer a los directivos de la SEMA y a los cuadros de trabajo las necesidades de capacitación de la población Limitada Visual y su potencial de lograr la vinculación de estas personas a los programas específicos de formación impartidos por esta entidad, logrando que el afijado capacitado se encuentre en iguales o mejores condiciones que la restante mano de obra.</p>	<p>- Programa - Productos, 5.5. Evaluación de los resultados. Alternativas - Capacitación en esa área. - Aplicación de otra prueba.</p>	1	Jefe División Rehabilitación.		Programas específicos SEMA.	
		<p>6.2. Establecer los perfiles de requisitos propios de cursos ofrecidos.</p> <p>6.3. Determinar al equipo responsable para la capacitación y la posibilidad de uso o necesidad de capacitación para estudiantes Limitados visuales.</p> <p>6.4. Seleccionar los cursos a los que pueden ingresar personas Limitadas visuales con total garantía de rendimiento y competitividad.</p> <p>6.5. Especificar las formas de remisión, certificaciones o documentos que deberán emitirse, fechas de inscripción, exámenes de admisión, etc.</p> <p>6.6. Establecer contacto con el SEMA para impresión en Braille y macrotipo de cursos de "Formación Abierta y a Distancia".</p>	1	<p>Coordinador Rehabilitación Vocacional. Directivos SEMA. Instructores SEMA, Areas específicas. Director SEMA. Programa de Información Abierta y Distancia.</p>		<p>Fichas para perfiles de requisitos. Cartas de presentación. Papel cuadrado para elaboración de cuadros analíticos. Folleto: cursos "Formación Abierta y a Distancia."</p>	

07-006-71
12-84

CP 006.1
Forma 001

UT
10

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	CANTIDAD	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS NECESARIOS						TIEMPO	
				HUMANOS			MATERIALES				
				CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO		
9. Asesoría a Seccionales.	Asesorar y colaborar a las seccionales en el desarrollo de programas del área prevocacional y vocacional, a través del envío de modelos de programas desarrollados en Bogotá que sean relevantes; para ellos; y bibliografía y/o documentos acerca del tema a fin de lograr actualización, unificación e intercambio de criterios y experiencias de trabajo.	100	8-11. Asesoría a un afiliado en el pago al grupo de trabajo. 9.1. Envío de programación para el año 1985 del área vocacional de las seccionales que desarrollen este programa a Sede Central, División de Rehabilitación. 9.2. Análisis de los costeados propuestos. 9.3. Envío de comentarios a las Seccionales. 9.4. Remisión de documentos conferencias, etc, relacionados con Rehabilitación vocacional.	1	Coordinador Rehabilitación Vocacional.						Permanente.
10. Programación cursos varios.	Dar oportunidad a la persona limitada visual para obtener una formación integral que le permita desempeñarse en el medio en el que se desenvuelva o al que vaya a vincularse, con suficientes recursos para controlar las situaciones a las que debe enfrentarse previstas o imprevistas.	100	10.1 Determinar necesidades básicas de formación: - Relaciones Humanas. - Primeros Auxilios. - Seguridad Industrial - Creación y manejo de Microempresas y cooperativas.	1	Jefe División Rehabilitación.						I Semestre.
				1	Coordinador Rehabilitación Vocacional.						
				1	Jefe División Rehabilitación Vocacional.						
				1	Directores y Coordinadores Seccionales.						
				1	Programación Rehabilitación Vocacional, Sede Central.						
				1	Programación Rehabilitación Vocacional, Seccionales.						
				1	Cartas de presentación.						
				1	Planta física.						
				1	Material didáctico específico.						
				1	Instructor General.						
				1	Profesor especializado.						
				1	Encargada Cruz Roja Seccional Guadalupeca.						
				1	Encargada Salud Ocupacional de la Secretaría de Salud del Distrito.						
					Coordinadores programas de Microempresas I.C.S.S.						

54

B. PROGRAMACION

PAG. _____

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	COBERTURA	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS NECESARIOS						TIEMPO
				HUMANOS			MATERIALES			
				CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	
IV. SECCION EMPLEO 1. Actualizar Hojas de Vida	Reunir y unificar la información de mayor relevancia que describa en forma precisa - las posibilidades ocupacionales de cada una de las personas Limitadas visuales adscritas a este servicio.	700	1.1. Determinar contenidos generales. - Datos personales. - Formación académica (certificaciones). - Cursos de capacitación (certificados). - Registro laboral. - Evaluaciones talleres (subcontratos y capacitación). - Informe trabajo Social. - Resultado prueba pre vocacional. - Perfil de habilidades.		Coordinador Empleo. Promotor de Empleo. Coordinador Rehabilitación Vocacional Trabajador social.			Fichas Carpetas Legajadores Hojas de Vida Empleo Hojas de Vida Trabajo social. Hojas de Vida Rehabilitación Vocacional.		Marzo Abril Mayo
2. Elaboración de un Directorio Ocupacional.	Conocer en forma precisa la población Limitada Visual capacitada y sus especializaciones, con el fin de determinar los recursos humanos disponibles para la actividad laboral.		2.1. Actualización Hojas de Vida. 2.2. Promoción de su creación con medios publicitarios: - Avisos clasificados. - Mensajes radiales. - Carteleras Centros Cívicos. - Carteleras parroquias		Coordinador Empleo. Promotor Empleo. Jefe División Rehabilitación			Hojas de Vida actualizadas.		Abril Mayo.
3. Divulgación de la mano de obra capacitada.	Dar a conocer a la comunidad las posibilidades de la población Limitada Visual, como alternativa de solución a las diferentes necesidades de servicio.		3.1. Elaboración de un calendario o memorando. 3.2. Entrega a nivel Empresarial. 3.3. Elaboración de un plegable 1985. 3.4. Entrega personal a nivel empresarial.		Coordinador Empleo. Promotor de Empleo. Jefe Sección Editorial. Empleados.			Papelería.		Permanente

55

B. PROGRAMACION

PAG _____

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	COBERTURA	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS NECESARIOS						TIEMPO
				HUMANOS			MATERIALES			
				CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	
4. Observación de puestos de trabajo específicos.	Lograr puestos de trabajo para afiliados con una capacitación específica, que dé respuesta a las necesidades del empleador.		4.1. Elaboración de un inventario de Empresas, Industriales y fuentes de trabajo en general, de acuerdo con la realidad laboral del Limitado Visual. 4.2. Promocionar la capacidad laboral de los afiliados idóneos en el área a través de charlas informativas. - Carteles. - Plegables. - Audiovisual. 4.3. Demostraciones prácticas en puestos de trabajo específicos. 4.4. Supervisión y seguimiento de afiliados ubicados.		Coordinador Empleo. Promotor Empleo. Empresarios.			Directorio Industrial		Permanente.
5. Asesoría Cooperativas.	Asesorar al grupo administrativo y de trabajo de la cooperativa COOTRASIN para que ésta funcione en forma dinámica y cohesiva, prestando los servicios en la forma en que se ha comprometido con los contratistas y de acuerdo a las expectativas remunerativas y de bienestar de los socios.	150	5.1. Delimitar y conocer las funciones de cada uno de los miembros del grupo administrativo y de los operarios, en cada uno de los puestos de trabajo. 5.2. Asesorar a los miembros videntes del grupo acerca de las capacidades y necesidades de la persona Limitada Visual 5.3. Velar por la fácil integración entre personas Limitadas Visuales y videntes. 5.4. Evaluar periódicamente el funcionamiento de la cooperativa en cuanto a - Persona - Proceso.		Coordinador Empleo. Promotor de Empleo. Jefe División Rehabilitación. Subdirector Técnico. Grupo Administrativo COOTRASIN Grupo de Trabajo COOTRASIN. Audiovisual.			Bibliografía sobre cooperativismo y manejo de grupos y medios de producción. Planta física cooperativa. Dotación de equipo y enseres.		Permanente

56

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	COBERTURA	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS NECESARIOS						TIEMPO
				HUMANOS			MATERIALES			
				CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	
			5.5. Recomendar los correctivos necesarios para el óptimo funcionamiento del grupo. 5.6. Colaborar en la elaboración del reglamento disciplinario interno de la cooperativa. 5.7. Diseñar instrumentos de evaluación y selección de los aspirantes a operarios. 5.8. Colaborar en la difusión del servicio, en búsqueda de mayor demanda. 5.9. Recomendar las variaciones que sean necesarias en la planta física y distribución de personal y equipo en búsqueda de mayor rendimiento							
Asesoría a Seccionales.	Informar y dar respuesta a las seccionales sobre las necesidades de complementación e investigación relacionados con la ubicación laboral de la persona Limitada Visual.		5.1. Envío de la programación de esta sección, con su metodología de aplicación, a las seccionales que les sea relevante. 5.2. Conocer la programación de las seccionales en esta área. 5.3. Envío de los documentos y bibliografía a las seccionales, concernientes a esta área. 5.4. Intercambio de experiencias de trabajo. 5.5. Envío de un resumen operativo de la formación de una cooperativa para Limitados Visuales, basado en la experiencia obtenida en Bogotá.	Coordinador Empleo. Promotor Empleo. Directores y Coordinadores Seccionales. Jefe División Rehabilitación.			Programación Sección Empleo 1985. Programación Empleo Seccionales, 1985. Memorias Cooperativas COOTRASIN.	Permanente.		

57

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	COBERTURA	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS NECESARIOS				TIEMPO
				HUMANOS		MATERIALES		
				CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	CANTIDAD	
<p>III. FUENTES DE VENTA.</p> <p>1. Promoción del curso.</p>	<p>Divulgar el curso Puertos de Venta buscando informar de él al mayor número de afiliados a través de diferentes medios de comunicación.</p>		<p>1.1. Elaboración, distribución y colocación de carteleras en Braille y tinta.</p> <p>1.2. Información a las restantes dependencias del INCI para su divulgación en los momentos de atención a los afiliados.</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>Coordinador Puertos de Venta.</p> <p>Sección Empleo.</p> <p>Jefe División Rehabilitación.</p>		<p>Cartolera</p> <p>Papel</p> <p>Máquina Perkins.</p>	<p>Marzo</p> <p>Abril</p>
<p>2. Prescripción de Aspirantes.</p>	<p>Determinar un grupo de 30 afiliados, que por sus características personales, económicas y sociales se encuentren aptos para recibir capacitación y desempeñarse en el oficio de "Puertos de Venta" en recinto ordenado.</p>	30	<p>2.1. Inscripción de los aspirantes en la oficina de Puertos de Venta.</p> <p>2.2. Solicitud de informes de afiliados inscritos a trabajo Social, Psicología, Rehabilitación Vocacional y Empleo.</p> <p>2.3. Determinar los que con mayor apreciación cumplen con los requisitos exigidos por el curso.</p> <p>2.4. Aplicación de evaluaciones en áreas psicológicas.</p> <p>Aplicadas.</p> <p>Evaluación Psicológica</p> <p>Evaluación Trabajo Social.</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>Jefe División Rehabilitación.</p> <p>Coordinador Puertos de Venta.</p> <p>Psicólogo.</p> <p>Trabajador Social.</p> <p>Coordinador Rehabilitación Vocacional.</p> <p>Subdirector Técnico.</p>		<p>Hojas de Vida</p> <p>Informes individuales por servicio.</p> <p>Fichas de Evaluación.</p>	<p>Mayo</p>
<p>3. Capacitación Teórico-práctica.</p>	<p>Capacitar al afiliado en el área de Ventas de mostrador a través de un proceso teórico-práctico en el que se incluyan los contenidos relevantes del programa para que su aprendizaje sea garantía de la idoneidad.</p>	6	<p>3.1. Establecimiento del sí-nto y la instrucción horizontal para el desarrollo del curso.</p> <p>3.2. Aplicación de contenidos del programa "Ventas de Mostrador" (de información abierta y a Distancia) del SENIA, en el Sistema Libro -</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>Coordinador Puertos de Venta.</p> <p>Jefe División Rehabilitación.</p> <p>Tutores del SENIA calificados en el área de Ventas.</p>		<p>Módulos de enseñanza</p> <p>Ventas de Mostrador.</p> <p>Relaciones Humanas.</p> <p>Etica.</p> <p>Aula.</p> <p>Certificados.</p> <p>Caseta-Taller.</p>	<p>Primer</p> <p>Curso</p> <p>Junio-</p> <p>Julio-</p> <p>Agosto</p>

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	COBERTURA	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS NECESARIOS						TIEMPO
				HUMANOS			MATERIALES			
				CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	
10. Instalación casetas.	Instalar dos casetas que cumplan con las características exigidas en un sitio que por su ubicación ofrecen buen volumen de ventas y seguridad, para que se constituya en el puesto de trabajo del afiliado capacitado.		10.1. Firma del contrato de arrendamiento de una caseta entre el INCI y el afiliado. 10.2. Firma y registro del pagaré correspondiente al préstamo para dotación inicial de la caseta. 10.3. Traslado e instalación de la caseta elegida. 10.4. Asesoría en la dotación de la caseta. - Elección de la mercancía. - Compra. - Presentación 10.5. Entrenamiento de orientación y movilidad. - Vías de acceso al puesto de trabajo. - Familiarización con el espacio circundante.		Director General INCI. Oficina Jurídica INCI. División financiera Tesorería. Coordinador Puestos de Venta. Afiliado. Funcionarios encargados U.P.N. y SENA Kennedy.			Contrato de arrendamiento. Pagaré Caseta e implementos Mercancía Sitio de Ubicación. Sitio U.P.N. Sitio SENA Kennedy.		
11. Supervisión Puestos Activos.	Lograr que el desempeño de los afiliados ubicados esté de acuerdo con los contenidos del programa y los requisitos de funcionamiento exigidos por la entidad donde se encuentre y por los clientes.		11.1. Visitas periódicas a cada uno de los puestos. 11.2. Entrevistas con los funcionarios designados por cada entidad con el fin de garantizar el cumplimiento del convenio Interinstitucional.		Coordinador Puestos de Venta Funcionarios de cada entidad. Afiliados Ubicados. Jefe División Rehabilitación.			Puestos de Venta Activos. Ficha de seguimiento Criterios de evaluación.	Permanente.	

59

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	CATEGORIA	RECURSOS NECESARIOS				VITRUP
			HUMANOS		MATERIALES		
			CANTIDAD	DESCRIPCION	CANTIDAD	DESCRIPCION	
1. Asesoría a Concepcionales.	Asesorar a las Seccionales que deseen sus actividades de ejecucion y demanda de servicios, en cumplimiento de sus deberes, en especial de promover el desarrollo de las actividades de la poblacion y al mejoramiento de la salud.		<p>12.1. Establecer contacto con las seccionales a fin de conocer el programa viciario de las mismas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recursos Humanos. - Recursos Materiales. - Recursos Economicos. - Recursos Humanos y Materiales. - Verificar de la parte de la Seccional y de la parte de la municipalidad de la ciudad de Lima. <p>12.2. Informar a las Seccionales con respecto a los servicios que se ofrecen en la ciudad de Lima.</p> <p>12.3. Informar a las Seccionales con respecto a los servicios que se ofrecen en la ciudad de Lima.</p> <p>12.4. Enviar a cada Seccional la informacion de los servicios que se ofrecen en la ciudad de Lima.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Marco Teorico. - Objetivo General. - Objetivos Especificos. - Caracteristicas de la Seccional. - Recursos humanos. - Metodologia de trabajo (metodologia de la Seccional). 		<p>Programa "Puntas de Inspectores", "Programa de Abierta y a Distancia SIDA", Programa adaptado "Asesorar de Ventas" TSCI.</p> <p>Reglamento SIDA.</p> <p>Impulsos Misionales y/o actividades, Reglas de juego.</p>		



UP 001-71
1978

UP 001-71
Forma 002

C. CONTROL Y EVALUACION (CALENDARIO DE INFORMES)

1. Reuniones semanales individuales del Jefe de la División con cada uno de los Coordinadores.
 - 1.1. Informes de actividades desarrolladas.
 - 1.2. Programación de actividades para la siguiente semana.
 - Reunión semanal Coordinadora Rehabilitación Vocacional (Lunes 8:30 A.M.)
 - Reunión semanal Coordinador Sección Empleo (Martes 8:30 A.M.)
 - Reunión semanal Coordinador Puestos de Venta (Miércoles 8:30 A.M.)
2. Reuniones mensuales generales de la División.
Primer viernes de cada mes (8:30 A.M.)
Marzo 11, Abril 3, Mayo 3, Junio 7, Julio 5, Agosto 2, Septiembre 6, Octubre 4, Noviembre 14, Diciembre 6.
3. Reunión pre-colección aspirantes Puestos de Venta.
2 de Mayo (8:30 A.M.)
27 de Septiembre (8:30 A.M.)
4. Estudio mensual de casos (8:30 A.M.)
Marzo 5, Abril 2, Mayo 7, Junio 4, Julio 3, Agosto 6, Septiembre 3, Octubre 8, Noviembre 6, Diciembre 3.
5. Reuniones quincenales de los coordinadores con sus funcionarios (8:30 A.M.)
Marzo 6, Marzo 20, Abril 17, Abril 30, Mayo 15, Mayo 29, Junio 12, Junio 26, Julio 10, Julio 24, Agosto 6, Agosto 21,
Septiembre 4, Septiembre 19, Octubre 2, Octubre 16, Octubre 30, Noviembre 13, Noviembre 27, Diciembre 11, Diciembre 23.
6. Reuniones semanales con Subdirección Técnica (Jueves 8:30 A.M.)



INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS
ESTABLECIMIENTO PUBLICO ADSCRITO AL MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL

PROGRAMACION DE ACTIVIDADES DE UN AÑO CALENDARIO

A. PRESENTACION DE LA PROGRAMACION

1. DEPENDENCIA EJECUTORA: DIVISION DE REHABILITACION
2. PROGRAMACION PARA EL AÑO PRIMER CUATRIMESTRE 1.985

3. OBJETIVOS GENERALES DE DESARROLLO DE LA DEPENDENCIA:

Desarrollar actividades que fomenten la ubicación laboral del afiliado limitado Visual, a nivel de Bogotá y Seccionales, en ocupaciones que le permitan un máximo de rendimiento y una remuneración acorde al esfuerzo realizado.

62

B. PROGRAMACION

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	COSTURA	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS NECESARIOS						TIEMPO
				HUMANOS			MATERIALES			
				CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	
1. Actualizar hoja de vida.	Reunir y unificar la información de mayor relevancia que describa en forma precisa, las posibilidades ocupacionales de cada una de las personas Limitadas Visuales adscritas a este servicio.	700	1.1 Determinar contenidos generales. Datos personales Formación académica (certificados) Cursos de capacitación (certificados) Registro laboral Evaluaciones talleres (Sub Contratos y Capacitación) Informe Trabajo Social Perfil de habilidades.		- Coordinador Empleo - Promotor de empleo - Coordinador Rehabilitación Vocacional. - Coordinador Puestos de ventas. - Trabajador Social - Jefe División Rehabilitación			- Fichas - Carpetas - Legajadores - Hojas de vida Sección Empleo. - Hojas de vida Trabajo Social - Hojas de vida Rehabilitación Vocacional		
2. Elaboración de un Directorio Ocupacional.	Conocer en forma precisa, la población Limitada Visual capacitada y sus especializaciones con el fin de determinar los recursos humanos disponibles para la actividad laboral		2.1 Actualización hojas de vida 2.2 Promoción, de su creación con medios publicitarios - Avisos clasificados - Mensajes radiales - Cartelera parroquias		- Coordinador Empleo - Promotor de Empleo - Jefe División Rehabilitación			- Hojas de vida		
3. Divulgación de la mano de obra capacitada	Dar a conocer a la comunidad las posibilidades de la población Limitada Visual, como alternativa de solución a las diferentes necesidades de servicio.		3.1 Elaboración de un Calendario. 3.2 Entrega a nivel empresarial. 3.3 Elaboración de un plegable 1.985	./.	- Coordinador de Empleo - Promotor de Empleo - Jefe Editorial. - Empresarios			- Papelería		

63

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	COBERTURA	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS NECESARIOS						
				HUMANOS			MATERIALES			
				CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	
4. Asesoría Cooperativa	Asesorar al grupo de trabajo y Administrativo de la Cooperativa Cootrasin para que ésta funcione en forma dinámica y cohesiva, prestando los servicios en la forma que se ha comprometido con los contratistas y de acuerdo a las expectativas reformativas y de bienestar de sus miembros.		<p>4.1 Delimitar y conocer las funciones de cada uno de los miembros del grupo administrativo y de los operarios en cada uno de los puestos de trabajo.</p> <p>4.2 Asesorar a los miembros vivientes del grupo acerca de las capacidades y necesidades de la persona Limitada Visual.</p> <p>4.3 Velar por la fácil integración entre personas limitadas visuales y videntes</p> <p>4.4 Evaluar periódicamente el funcionamiento de la Cooperativa en cuanto a personas y proceso.</p> <p>4.5 Intercambio de experiencias con entidades a fines. CR.P (Centro de Rehabilitación Profesional). Milasir (Militares en sillas de ruedas) - Centro de Rehabilitación Pro-Minusválidos TELETON</p> <p>4.6 Presentación de alternativas de trabajo dentro de la Cooperativa, otro tipo de impedimentos :</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Coordinador Empleo. - Promotor Empleo - Jefe División Rehabilitación. - Coordinador Rehabilitación Vocacional. - Sub Director Técnico. - Grupo Administrativo Cootrasin. - Grupo de trabajo COOTRASIN - Funcionarios - C.R.P. - Milasir - Centro de Rehabilitación pro Minusválidos 		<ul style="list-style-type: none"> Bibliografía sobre cooperativismo y manejo de grupos y medios de producción. - Planta física Cooperativa. - Dotación de equipo y enseres. 			

64

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	COBERTURA	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS NECESARIOS						TIEMPO
				HUMANOS			MATERIALES			
				CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	
E. Taller de Subcontratos.	Asesorar a un grupo de afiliados en el desarrollo de actividades de armado y ensamble de productos a diferentes laboratorios, en forma de subcontratos.	40	E.1. Promoción a nivel Empresarial del servicio. E.2. Conocimiento del producto. E.3. Estudio de tiempos. E.4. Presentación de tarifa a laboratorios. E.5. Envío de material al Taller por los Laboratorios. E.6. Asesoría a los afiliados en elaboración de relaciones de pago.		Coordinador Rehabilitación Vocacional. Coordinador Empleo. Promotor de Empleo. Instructor Auxiliar.			Carta de Presentación. Ficha: Sesión de - Tiempos. Ficha: Diagrama de - Proceso. Cronómetro. Productos. Mesas. Asientos. Calculadora.		1 hora
F. Asesoría a Seccionales.	Asesorar y colaborar a los Seccionales en el desarrollo de programas del área provocacional y vocacional, a través del envío de modelos de programas desarrollados en Bogotá que sean relevantes para ellos; y biblio-		E.7. Asesoría a los afiliados en elaboración de cuentas de cobro a los Laboratorios. E.8. Presentación de cuentas de cobro por parte de los afiliados a los laboratorios. E.9. Cobro de cheques de los Laboratorios por los afiliados. E.10. Asesoría a un afiliado en el pago al grupo de trabajo.		Coordinador Rehabilitación Vocacional. Directores y Coordinadores Seccionales. Jefe División Rehabilitación.			Programación Rehabilitación Vocacional. Bogotá. Programación Rehabilitación Vocacional. Seccionales.		1 hora

65

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	CATEGORIA	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS NECESARIOS						TIEMPO
				HUMANOS			MATERIALES			
				CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	
			a a las Seccionales, con - comités a esta área. 5.4 Intercambio de experiencias de trabajo. 5.5 Envío de un resumen operativo de la formación de una Cooperativa para limitados visuales basados en la experiencia obtenida en Bogotá.		- Coordinador Empleo. - Promotor de empleo. - Directores y Coordinadores Seccionales. - Jefe División de Rehabilitación. - Coordinador Rehabilitación Vocacional			- Programa Sección Empleo. 1.985 Bogotá. - Programación Empleo Seccionales 1.985. - Memorias Cooperativa.		Permanente
67	6. Recepción de afiliados	Atender a la población Limitada Visual demandante del servicio, con el fin de obtener la información que sea relevante para su rehabilitación básica y ubicación laboral.	5.6 Asesoría directa a Seccionales. - Santander - Antioquia - Nariño - Risaralda - Valle 6.1 Remisión de afiliados a esta Sección por el Comité de ubicación, Trabajo Social, Empleo etc. 6.2 Diligenciar entrevista inicial, obtención de datos generales ; - clínicos intereses, expectativas, actitudes de la familia, responsabilidad económica. 6.3 Determinar según resultados de la entrevista inicial, tipo de orientación requerida.		Coordinador Rehabilitación Vocacional. Trabajadora Social Coordinador Sección Empleo			Oficina Sección Rehabilitación Vocacional		Permanente

B. PROGRAMACION

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	COBERTURA	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS NECESARIOS						TIEMPO
				HUMANOS			MATERIALES			
				CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	
7. Establecer contacto con Centros de capacitación: Formales.	<p>Dar a conocer a las Directivas del SENA y otros Centros de formación, las necesidades de capacitación de la población Limitada Visual y su potencial de acción con el fin de lograr la vinculación de estas personas a los programas específicos de formación impartidos por esta entidad lográndose que el afiliado capacitado se encuentre en iguales o mejores condiciones que la restante mano de obra.</p>		<p>7.1 Conocer los programas y niveles de formación del SENA y otros centros de Capacitación.</p> <p>7.2 Establecer los perfiles de requisitos propios de los cursos ofrecidos.</p> <p>7.3 Determinar el equipo empleado para la capacitación y la posibilidad de uso o necesidad de adaptación para estudiantes Limitados Visuales.</p> <p>7.4. Seleccionar los cursos a los cuales pueden ingresar personas Limitadas Visuales - con total garantía de rendimiento y competitividad.</p> <p>7.5. Especificar las formas de remisión, certificados o documentos que deberán anexarse, fechas de inscripción, espnes de admisión etc.</p> <p>7.6 Establecer contacto con el SENA para impresión de Braille y Macrotipo de cursos de " Formación Abierta y a Distancia".</p> <p style="text-align: center;">./.</p>		<p>Jefe Division de Rehabilitación</p> <p>Coordinador de Rehabilitación.</p> <p>Directivas SENA</p> <p>Instructores SENA áreas específicas</p>			<p>Programas específicos SENA</p> <p>Fichas para perfiles de requisitos.</p> <p>Cartas de presentación.</p>		

89

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	COBERTURA	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS NECESARIOS						TIEMPO
				HUMANOS			MATERIALES			
				CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	
8. TALLER DE SUB CONTRATOS.	Asesorar un grupo de afiliados en el desarrollo de actividades de armado y ensamble de productos a diferentes laboratorios, en forma de sub contratos.	40	8.1. Promoción a nivel empresarial del servicio. 8.2. Conocimiento del producto. 8.3. Estudio de tiempos. 8.4. Presentación de tarifa a laboratorios. 8.5. Envío de material al taller por los laboratorios 8.6. Asesoría a los afiliados en elaboración de relaciones de pago. 8.7. Asesoría a los afiliados en elaboración de cuentas de cobro a los laboratorios. 8.8. Presentación de cuentas de cobro por parte de los afiliados a los laboratorios. 8.9. Cobro de cheques de los laboratorios por los afiliados. 8.10 Asesoría a un afiliado en el pago al grupo de trabajo.		Coordinador Rehabilitación Vocacional. Coordinador Empleo. Promotor de Empleo Instructor Auxiliar			Carta de presentación : Resumen de Tiempos. Fecha : Diagrama de proceso. Cronómetro. Productor. Mesas. Asientos Calculadora		

69

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	COBERTURA	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS NECESARIOS						TIEMPO
				HUMANOS			MATERIALES			
				CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	
9 ASESORIA A SECCIONALES	Asesorar u colaborar a las Seccionales en el desarrollo de programas del área prevocacional y vocacional, através del envío de modelos de programas desarrollados en Bogotá que sean relevantes para ellos ; grafía y/o documentos a cerca del tema a fin de lograr actualización, unificación, e intercambio de criterios y experiencias de trabajo.		9.1 Envío de programación para el año de 1.985 del área vocacional que desarrollen este programa a Sede Central, División de Rehabilitación. 9.2 Análisis de los contenidos propuestos. 9.3 Envío de comentario a las Seccionales. 9.4 Remisión de documentos conferencias, etc. relacionados con Rehabilitación Vocacional.		Coordinador Rehabilitación Vocacional, Directores y Coordinadores Jefe División Rehabilitación.			Programación Rehabilitación Vocacional. Bogotá Programación Rehabilitación Vocacional Seccionales		
10 Instalacion Casetas.	Instalar dos casetas que cumplan con las características exigidas en un sitio que por su ubicación ofrezca buen volumen de ventas y seguridad, para que se constituya en el puesto de trabajo del afiliado capacitado		10.1 Firma del Contrato de arrendamiento de una caseta entre el INCI y el afiliado. 10.2 Firma y registro del pagaré correspondiente al préstamo para dotación inicial de la caseta. 10.3 Traslado e instalación de la caseta elegida. 10.4 Asesoría en la dotación de la caseta . - Elección de la mercancía. - Compra - Presentación		Director General INCI Oficina Jurídica INCI. División Financiera Tesorería Jefe División Rehabilitación. Coordinador Puestos de Ventas. Afiliado Funcionarios encargados U.P.N. u SEMA Kennedy ./			Contrato de arrendamiento. Pagaré Caseta e implementos. Mercancía Sitio de ubicación Sitio U.P.N. Sitio SEMA (Kennedy)		

70

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	COBERTURA	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS NECESARIOS						TIEMPO
				HUMANOS			MATERIALES			
				CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	
11. Supervisión Puestos Activos.	Lograr que el desempeño de los afiliados ubicados esté de acuerdo con los contenidos del programa y los requisitos de funcionamiento exigidos por la entidad donde se encuentre y por los clientes.		10.5 Entre en orientación y novilidad. - Vías de acceso al Puesto de trabajo - Familiarización con el espacio circundante 11.1 Visitas periódicas a cada uno de los puestos. 11.2. Entrevistas con los funcionarios designados por cada entidad con el fin de garantizar el cumplimiento del convenio Inter-institucional		Coordinador puestos de venta. Funcionarios de cada entidad. Afiliados Ubicados. Jefe División Rehabilitación.			Puestos de Venta-Activos. Ficha de seguimiento. Criterios de Evaluación		Permanente.
12. Asesoría a Seccionales	Asesorar a las Seccionales que dadas sus posibilidades de ejecución y demanda de servicios, se encuentren en capacidad de implementar este programa de acuerdo a las necesidades de la Población Limitada Visual y al presupuesto de la Seccional		12.1 Establecer contacto con las Seccionales a fin de conocer: - Programas vocacionales alternos. - Recursos Humanos - Recursos Materiales - Recursos Comunitarios - Necesidades y características de la población objetivo. 12.2 Demanda y oferta de este servicio dentro de la ciudadanía. 12.3 Determinar Seccionales con posibilidades de realización. 12.4 Enviar a estas Seccionales información general del programa. -/.		Coordinador Puestos de Venta. Jefe División de Rehabilitación Directores y Coordinadores Seccionales Sub Director Técnico			- Programa "Ventas de Mostrador" - Formación Abierta y a Distancia SERA. - Programa adaptado "Puestos de Ventas" INCI. - Regionales SERA - Entidades públicas y/o Privadas. Regionales		Permanente.

71

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	COBERTURA	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS NECESARIOS						TIEMPO
				HUMANOS			MATERIALES			
				CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	CANTIDAD	DESCRIPCION	COSTO	
			<ul style="list-style-type: none"> - Marco Teórico. - Objetivo general - Objetivos específicos. - Características de la población. - Recursos necesarios - Procedimientos (Metodología de aplicación). 							

72

C. CONTROL Y EVALUACION (CALENDARIO DE INFORMES)

1. Reuniones Semanales individuales del Jefe de la División con cada uno de los Coordinadores.
- 1.1. Informes de actividades desarrolladas.
 - 1.2. Programación de actividades para la siguiente semana.
 - Reunión semanal Coordinadora Rehabilitación Vocacional (Lunes 8 :30 a .m.)
 - Reunión semanal Coordinador Sección Empleo (Martes 8.30 a.m.)
 - Reunión semanal Coordinador Puestos de Venta (Miércoles 8 :30 a.m.)
2. Reuniones mensuales generales de la División
Primer viernes de cada mes (8 :30 a.m.)
Marzo 1^o, Abril 3, Mayo 3, Junio 7, Julio 5, Agosto 2, Septiembre 6, Octubre 4, Noviembre 1^o Diciembre 6,
3. Reunión preselección aspirantes Puestos de Ventas.
2 de Mayo (8 :30 a.m.)
27 de Septiembre (8:30 a.m.)
4. Estudio mensual de casos (8 :30 a.m.)
Marzo 5, Abril 2, Mayo 7, Junio 4, Julio 3, Agosto 6, Septiembre 3, Octubre 8, Noviembre 6, Diciembre 3.
5. Reuniones quincenales de los coordinadores con sus funcionarios (8 :30 a.m.)
Marzo 6, Marzo 20, Abril 1, Abril 17, Abril 30, Mayo 15, Mayo 29, Junio 12, Junio 26, Julio 10, Julio 24, Agosto 6, Agosto 21, Septiembre 4,
Septiembre 18, Octubre 2, Octubre 16, Octubre 30, Noviembre 13, Noviembre 27, Diciembre 11, Diciembre 23,
6. Reuniones semanales con Sub Dirección Técnica (Jueves 8 :30 a.m.)

73