

Propuesta de un programa de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad
auditiva en la empresa WEST SAS

Natalia Chaparro Sierra

María Alejandra Henao Ramírez

Eliana Yineth Zambrano Díaz

Universidad ECCI

Dirección de postgrado

Especialización Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá D.C.

2019

Propuesta de un programa de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad
auditiva en la empresa WEST SAS

Natalia Chaparro Sierra

María Alejandra Henao Ramírez

Eliana Yineth Zambrano Díaz

Trabajo de grado para optar al título de
Especialización Gerencia en Seguridad y Salud en el trabajo

Asesor: Luz Marleny Moncada

Universidad ECCI
Dirección de postgrado
Especialización Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo
Bogotá D.C.

2019

Tabla de contenido

	Pág.
Resumen.....	8
Abstract.....	9
Introducción	10
1. Problema de investigación.....	12
1.1. Descripción del problema	12
1.1.1 Enunciado del problema.	14
1.1.2 Alcance del problema.	14
1.2. Formulación del problema	14
2. Objetivos	15
2.1. Objetivo general	15
2.2. Objetivos específicos	15
3. Justificación y delimitación.....	16
3.1. Justificación.....	16
3.2. Delimitación	19
3.3. Limitaciones	19
4. Marco de referencia	21
4.1. Estado del arte	21
4.1.1. Tesis internacionales.....	21
4.1.2. Tesis nacionales.	24
4.2. Marco teórico	28
4.2.1. Internacional.	28
4.2.1.1. Discapacidad.....	28
4.2.1.2. Discapacidad auditiva.....	29
4.2.1.3. Concepto de trabajo en el proceso de inclusión laboral.	31
4.2.1.4. Ergonomía.	34
4.2.1.5. Profesiograma.	35
4.2.2. Nacional.....	35

4.2.2.1. Inclusión Laboral.....	35
4.2.2.2. Proceso de selección.....	41
4.2.2.3. Instituto Nacional de Sordos INSOR.....	41
4.2.2.4. Acceso a educación para personas con discapacidad auditiva.....	42
4.2.2.5. Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo e inclusión laboral.....	45
4.2.2.6. Visión de las empresas inclusivas.....	48
4.3 Marco legal.....	49
4.3.1. Normatividad nacional.....	49
4.3.2. Normatividad Internacional.....	53
5. Marco Metodológico de la investigación.....	54
5.1. Tipo de Investigación.....	54
5.2. Recolección de información.....	54
5.2.1. Fuente primaria.....	54
5.2.2. Fuente Secundaria.....	55
5.2.3. Población.....	55
5.2.4. Técnicas.....	55
5.2.5. Materiales.....	55
5.2.6. Procedimientos.....	55
5.3. Diagrama Gantt.....	58
6. Resultados.....	59
6.1. Diagnóstico de la empresa WEST.....	59
6.1.1. Revisión de los procesos de la compañía.....	59
6.1.2. Diagnóstico de la revisión de la política del SG-SST de WEST.....	62
6.1.3. La identificación del entorno y condiciones del puesto de trabajo.....	64
6.2. Investigación.....	65
6.2.1. Las investigaciones Internacionales y Na:.....	65
6.2.2. Referente a las investigaciones internacionales el documento Diversidad Auditiva: Imaginario Sociales e Inclusión Laboral.....	66
6.2.3. Normatividad colombiana.....	66
6.3. Análisis de resultados.....	66
6.3.1. Identificación del proceso contable y financiero.....	66

6.3.2. Información recolectada, actividades por áreas y costos.....	68
6.3.3. Objetivos de la propuesta y revisión de beneficios económicos.	70
6.4. Realizar propuesta.....	71
6.5. Discusión.....	71
7. Análisis financiero.....	74
8. Conclusiones y Recomendaciones.....	76
8.1. Conclusiones	76
8.2. Recomendaciones.....	79
Referencias.....	82

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Población con discapacidad.....	16
Figura 2. Formato análisis de condiciones de puesto de trabajo.....	56
Figura 3. Formato de inspección locativa.	56
Figura 4. Formato Plan de trabajo por áreas y costos.	57
Figura 5. Descripción de beneficios para las empresas inclusivas	57
Figura 6. Diagrama de Gantt.....	58
Figura 7. Mapa de procesos empresa WEST SAS.....	59
Figura 8. Organigrama Empresa WEST 2019	60
Figura 9. Porcentaje de cumplimiento del decreto 1072 de 2015 (libro 2/parte 2/titulo 4/capitulo 6).	61
Figura 10. Historico estadístico de accidentalidad y enfermedad laboral	62
Figura 11. Política del sistema integrado de gestión empresa WEST.	63
Figura 12. Identificación de condiciones del puesto de trabajo y del entorno.....	64
Figura 13. Formato perfil de cargo	67
Figura 14. Formato de fases y tareas del programa de inclusión laboral.....	69
Figura 15. Descripción de beneficios.....	70
Figura 16 Análisis costo beneficio.....	71
Figura 17. Descripción de inversión	74
Figura 18. Beneficios económicos.....	75

Lista de anexos

Anexo 1. Cronograma de trabajo	86
Anexo 2. Matriz de identificación de peligros y valoraciones de riesgos	87
Anexo 3. Programa de riesgo epidemiológico auditivo	88
Anexo 4. Programa de riesgo epidemiológico biomecánico	89
Anexo 5. Profesiograma	90
Anexo 6. Inspección puesto de trabajo	91
Anexo 7. Entregable de la propuesta de inclusión laboral WEST	92

Resumen

El objetivo de la presente investigación es realizar un programa de inclusión laboral para la empresa WEST, de personas en condición de discapacidad auditiva, resaltando los beneficios económicos y aportes a la población en condiciones de discapacidad participando como empresa inclusiva; así mismo le permitirá a la empresa incursionar en objetivos de desarrollo sostenible tomando como referente la ISO 26000. En el documento se incluyó la descripción de la discapacidad auditiva y sus diferentes niveles de pérdida, esto aportó en el reconocimiento de la población, facilitando definir el nivel de pérdida auditiva recomendada o ajustada para la empresa, gracias a la revisión del mapa de procesos se definió el área y cargo que puede ocupar una persona en condición de discapacidad auditiva, con esta información se construyó el perfil de cargo y condiciones del entorno y físicas del lugar de trabajo, realizando ajustes mínimos al sitio de trabajo, en condiciones dignas y funcionales. Determinando las condiciones del lugar de trabajo se establece el cronograma de actividades, presupuesto y tareas por áreas, esto nos da una visión de integrar a la empresa en las fases de un proceso de inclusión laboral invitado a toda la empresa WEST a ser parte de la inclusión y trabajo en diversidad. Siendo parte de las recomendaciones de esta investigación es sensibilizar y capacitar a los colaboradores de la organización, con ello cambian la visión del trabajo y productividad, y los invita a reconocer en las diferencias fortalezas. El diagnóstico realizado, también involucra responsabilidades de la alta gerencia en la ejecución de la propuesta, esto implica el mejoramiento de su política del sistema integrado, involucrado a la población con discapacidad y/o grupos de interés.

Palabras clave: Discapacidad, inclusión laboral, condiciones de trabajo.

Abstract

The objective of the present investigation is to realize a route of labor inclusion for the company WEST, of people in condition of auditory disability, highlighting the economic benefits and contributions to the population in conditions of disability participating as an inclusive company, it will also allow the company venture into sustainable development objectives taking as reference the ISO 26000. The document included the description of the hearing disability and its different levels of loss, this contributed to the recognition of the population, making it easier to define the level of hearing loss recommended or adjusted for the company, thanks to the revision of the process map the area and position that can be occupied by a person with a hearing disability is defined, with this information the charge profile and environmental and physical conditions of the workplace were constructed, making minimal adjustments to the work site, in decent and functional conditions. Determining the conditions of the workplace, the schedule of activities, budget and tasks by areas is established, this gives us a vision to integrate the company in the phases of a labor inclusion process invited to the entire company WEST to be part of the Inclusion and work in diversity. Being part of the recommendations of this research is to sensitize and train the collaborators of the organization, thereby changing the vision of work and productivity, and invites them to recognize the differences in strengths. The diagnosis made also involves responsibilities of the senior management in the execution of the proposal, this implies the improvement of its integrated system policy, involving the population with disabilities and / or interest groups

Keywords: Disability, Labor inclusion, workplace conditions,

Introducción

La relevancia de realizar un programa de inclusión laboral es generar una ruta sobre las actividades, tareas y condiciones para la contratación de personas en condición de discapacidad auditiva, en primera medida reconociendo la discapacidad y la población a incluir, así mismo dando a conocer los beneficios económicos que otorga el estado a las empresas inclusivas.

Consultando las investigaciones a nivel nacional e internacional se encuentra como ha tomado fuerza la inclusión laboral, destacándose esta población por ser actores laborales productivos, así mismo el aporte de las empresas inclusivas en mejorar la calidad de vida de las personas en condición de discapacidad y sus familias.

Se destaca que al participar en programas de inclusión las empresas resaltan su interés en ser organizaciones con responsabilidad social empresarial, impactando grupos de interés y desarrollando a futuros objetivos de desarrollo sostenible encaminados a la ISO 26000.

Revisando el impacto en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la normatividad no es clara frente a las condiciones de inclusión, se destaca el mejoramiento razonable del lugar de trabajo, por ello se deben desarrollando perfiles y profesiogramas ajustados a las condiciones de las personas con discapacidad, de acuerdo a los ajustes del lugar de trabajo y actividad a desarrollar.

En Colombia la inclusión ha tomado fuerza con el apoyo de diferentes entidades encargadas de la protección y desarrollo integral de las poblaciones vulnerable y grupos de interés lo que abre puertas a empleos formales y oportunidades educativas para las personas en condición de discapacidad.

Amparados en la legislación colombiana está protege la población en condición de discapacidad, reconociéndola en diferentes leyes y resoluciones, indicando la importancia de

vincular este tipo de población, partiendo del principio de igualdad. Para el diseño de esta propuesta es importante señalar que, si es posible trabajar en diversidad, capacitando y sensibilizando a los colaboradores y descubriendo otra forma de contratar y reclutar cargos en una organización, soltando el sesgo de la discapacidad y hablando de personas productivas, siendo esta investigación de aporte a la construcción de posibilidades laborales para las personas con discapacidad.

1. Problema de investigación

1.1. Descripción del problema

WEST ENGINEERING SAS, es una compañía dedicada al montaje de obras de automatización industrial, comunicaciones, control e instrumentación, adquisición y suministro de materiales eléctricos y electrónicos para el sector hidrocarburos; es filosofía de la compañía el mejoramiento continuo, articulando sus procesos y servicios de manera armónica, prestando sus servicios con calidad, cumpliendo con las necesidades y requerimientos de sus clientes, proporcionando valor agregado a través del acompañamiento que genera confianza; con el fin de garantizar la eficacia, eficiencia y efectividad, para asegurar la satisfacción del cliente.

La pregunta se plantea partiendo del análisis de las condiciones y beneficios de desarrollar un programa de inclusión laboral, desde el ámbito: Económico, social, desarrollo sostenible, impacto en población y condiciones de trabajo seguras en los puestos de trabajo de la empresa WEST, es una apuesta por el trabajo en diversidad.

Tomando las cifras del último censo realizado por el DANE, *“Colombia no tiene una cifra exacta de las personas con discapacidad, no obstante, el Censo del DANE de 2005 captó a 2.624.898 (6,3%) personas que refirieron tener alguna discapacidad”* (Ministerio de Salud, 2017, pág. 1). Tomando esta cifra se invita a reflexionar sobre la visión que se tiene de las personas con discapacidad, para el caso de las personas sordas

Los representantes de las empresas señalan que los sordos gozan de todos los potenciales para realizar un trabajo, dado su compromiso, inteligencia y responsabilidad. Otros entrevistados enfatizaron en el enfoque de derechos, que se relaciona con la capacidad propia que tienen las personas de gozar de la realización de tareas diarias para obtener un salario; de lo anterior, se infiere que contribuye a

aumentar las capacidades de los individuos para ayudarse a sí mismos, tomar sus propias decisiones y tener una injerencia en su entorno, aspectos que contribuyen a su desarrollo” (Instituto Nacional para Sordos, 2017, pág. 25)

El diseñar un programa de inclusión, nace de las necesidades de empleo que caracteriza a la población con discapacidad, de igual forma los beneficios económicos que el estado está patrocinando para crear conciencia en los empresarios del país sobre la importancia de incluir PcD, determinado unas características específicas para promover puestos de trabajo adecuados de acuerdo al tipo de discapacidad, así mismo *“Las PcD tienen más probabilidad de permanecer en un puesto de trabajo, evitando altos costos en rotación laboral”* (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2016, pág. 8). Por ello consideramos importante realizar un programa de inclusión laboral aplicable en la empresa WEST.

Para el diseño de nuestro programa de inclusión se debe contemplar los siguientes interrogantes: ¿Qué puede motivar a una empresa a realizar programas de inclusión?, ¿Le interesa a la empresa tener objetivos de responsabilidad social empresarial?, ¿Cuál es la expectativa que tienen los candidatos sordos frente a una opción laboral?, ¿Cuenta la empresa con los recursos económico para el desarrollo de un programa de inclusión?, ¿El programa de inclusión será aplicable para todos los puestos de trabajo?, ¿Deben existir responsables en el programa de inclusión laboral?, ¿Es posible desarrollar programas de inclusión efectivos?

Dichas preguntas hacen parte de la importancia del diseño del programa,

La inclusión laboral supone la consideración de diversos aspectos del desempeño de la ocupación humana con miras a obtener una remuneración en el contexto de la población con discapacidad. Los organismos internacionales como la Organización Internacional para el Trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2013),

Lo anterior, también se establece que es inclusión laboral cuando se garantizan las condiciones de “libertad, equidad, dignidad y seguridad humana, Trabajo” (Organización Internacional del Trabajo, 2013). Aspectos que se deben tener en cuenta en nuestra investigación, siendo la inclusión laboral no una obligación, por el contrario, un aporte a la población con PcD garantizar condiciones dignas de trabajo, generando un aspecto de responsabilidad social empresarial desarrollando objetivos de desarrollo sostenible.

1.1.1 Enunciado del problema.

El problema principal de la baja inclusión laboral, es la falta de conocimiento por parte de las empresas para adecuar los puestos de trabajo a personal con algún tipo de discapacidad, hay poca información sobre los procesos que se deben llevar a cabo en el tema de inclusión laboral.

1.1.2 Alcance del problema.

La presente aplica a las personas con discapacidad auditiva, presentado como base la opción de vincular esta población en la empresa WEST, principalmente en áreas administrativas.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo la empresa WEST puede implementar un programa de inclusión laboral para personas con discapacidad auditiva?

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Diseñar una propuesta de un programa de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad auditiva en la empresa WEST.

2.2. Objetivos específicos

- Determinar por medio de un diagnóstico de los procesos de la compañía, el área en la cual las personas en condición de discapacidad auditiva puedan ser contratados.
- Revisar las investigaciones sobre inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva a nivel nacional e internacional, con el fin de definir las actividades y el presupuesto asociado a la propuesta de inclusión laboral para la empresa WEST.
- Analizar los resultados del diagnóstico realizados a los procesos de la empresa WEST, con el fin de determinar el área de trabajo y el perfil del cargo.
- Elaborar propuesta a WEST del programa de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad auditiva, dando a conocer los beneficios para las empresas inclusivas.

3. Justificación y delimitación

3.1. Justificación

El presente documento pretende sensibilizar e involucrar a la empresa WEST en proceso de inclusión laboral para personas con discapacidad auditiva (PcD), diseñando un programa de inclusión laboral que le permita reconocer a esta población como candidatos potenciales en sus procesos de selección y vinculación, con ello ampliando las posibilidades de esta población en acceder a empleos formales, garantizando condiciones seguras y dignas en su búsqueda de empleo. Artículo 13 de la Ley 1618 del 2013 establece que todas las PcD tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones a las demás y que el Estado debe promover y salvaguardar el ejercicio del derecho al trabajo prohibiendo la discriminación... (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2016, pág. 4). De esta forma el estado reconoce las capacidades de la población con discapacidad y las oportunidades laborales a las cuales pueden acceder, cifras último censo realizado por DANE.

Fuente de información	N° Personas con discapacidad	% De la población total
DANE Censo 2005	2.624.898	6,3
RLCPD Junio2018	1.404.108	2,6

Figura 1. Población con discapacidad

Fuente: (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2005).

Por medio del programa de inclusión la empresa puede impulsar el desarrollo el trabajo en diversidad de sus diferentes áreas en la empresa WEST, estimulando a sus colaboradores a reconocer potencial en las PcD. “Constituye una opción para que la PcD pueda mostrar sus habilidades y ejercer su derecho al trabajo y a tener un ingreso digno, a partir del cual se derivan

otros derechos y deberes como ciudadano...” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2016, pág. 8).

Parte de la recuperación y rehabilitación el estado promueve entidades que apoyan a las empresas en la ruta de inclusión laboral,

Promover alianzas con entidades tales como INCI, INSOR, SENA, Asociaciones y Fundaciones las cuales se encargarían de realizar un efectivo acompañamiento a las empresas incluyentes, con el fin de promover la accesibilidad al interior de las mismas y el entendimiento... (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016, pág. 13).

Esta iniciativa hace parte de las estrategias del gobierno para las empresas “incluyentes” en diferentes tipos de discapacidad.

De acuerdo a la discapacidad selecciona a trabajar en nuestra investigación población sorda se propone la alianza con INSOR.

Es un establecimiento público de carácter técnico del orden nacional, investigador y asesor del Ministerio de Educación Nacional, en la normalización científica y técnica del servicio educativo para los limitados auditivos, y la supervisión de instituciones que ofrecen servicios para esta población; además, de ser investigador de la problemática de la limitación auditiva y de alternativas de atención integral de esta población. En este momento maneja procesos de inclusión para la población sorda. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016, pág. 4).

Por medio de su plataforma virtual tiene acceso a video llamadas que facilitan la comunicación con los sordos, siendo un aliado importante para el desarrollo de esta propuesta de inclusión laboral, con ello esperamos cerrar brechas de interpretación en el lenguaje de señas y promover la vinculación de PcD.

Para el diseño y propuesta se incluyen los beneficios tributarios y descuentos a los cuales puede acceder la empresa WEST al contratar 1 o más persona en condición de discapacidad

Los empleadores que ocupen trabajadores en situación de discapacidad no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores en situación de discapacidad mientras esta subsista. La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%. (Ministerio del Medio Ambiente, 1997)

Esta reducción económica la empresa puede aplicarla en programas de capacitación y desarrollo de capital humano.

Más allá de los beneficios económicos esperamos incentivar la participación de la empresa WEST en el marco de responsabilidad social empresarial,

Como el desarrollo sostenible se refiere a objetivos económicos, sociales y ambientales comunes a todas las personas, se puede utilizar como una forma de resumir las más amplias expectativas de la sociedad que necesitan ser tomadas en cuenta por las organizaciones que actúan como responsablemente.” (Organización Internacional de Normalización, 2010, pág. 22)

Desde un enfoque de responsabilidad social empresarial, la empresa WEST gozaría de: *“Aumentar la reputación de la organización y fomentar una mayor confianza pública, generar innovación, mejorar la competitividad de la organización incluyendo el acceso de financiamiento y la posición de socio preferencial”* (Organización Internacional de

Normalización, 2010, pág. 34). Con ello WEST podría lograr ser una industria innovadora e incluyente, que mejoraría significativa su imagen y acceso a las poblaciones.

Tomando como referente el asunto 5 de la ISO 26000 sobre derechos humanos enfocado en discriminación y grupos vulnerables:

La discriminación implica cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia, que tiene el efecto de anular la igualdad de trato o de oportunidades, basada en prejuicios, más que en motivos legítimos: Raza, color, genero, edad, idioma, propiedad, nacionalidad, discapacidad, embarazo, entre otros motivos...” (Organización Internacional de Normalización, 2010, pág. 31).

Esta propuesta de un programa de inclusión le aportaría a la empresa WEST mejorar en sus relaciones laborales y aplicaría el principio fundamental de derechos humanos, *“Una organización tiene mucho que ganar si opta por un enfoque activo que asegure la igualdad de oportunidades y el respeto por todos los individuos”* (Organización Internacional de Normalización, 2010, pág. 31)

3.2. Delimitación

La propuesta del programa de inclusión está enfocada en la empresa WEST, siendo la población eje de esta propuesta discapacidad auditiva de la ciudad e Bogotá, presentado como base la opción de vincular esta población en la empresa WEST, principalmente en áreas administrativas y proceso operativos en los cuales esté supervisada su gestión.

3.3. Limitaciones

- Se debe considerar la cultura organización de la empresa WEST, falta de recursos económicos, baja motivación por parte del proceso propuesto en participar en el programa de

inclusión, poco interés de la empresa en participar en programas de inclusión, negación de la propuesta, dificultad de acceso a la población.

- Acceso a la información financiera de WEST, esto nos limita conocer de cuanto sería la reducción en la declaración de renta se entiende que la empresa inclusiva tiene derecho de deducir de la renta hasta el 200%.

4. Marco de referencia

4.1. Estado del arte

Para esta investigación se revisaron artículos de investigación y trabajos de grado, que permitieron enfocar la propuesta y acercarla a los términos asociados a las personas con discapacidad, así mismo facilitaron conocer la importancia y relevancia de investigar y plantear propuestas de inclusión laboral. Se relacionan investigaciones nacionales, internacionales e investigaciones aportadas por la universidad ECCI.

4.1.1. Tesis internacionales.

Así mismo se relacionan las investigaciones a nivel internacional consultadas las cuales fueron de aporte en la construcción de la propuesta de inclusión.

- *Programas de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva: una experiencia concreta en el Principado de Asturias*, Investigación realizada por la Red de Inserción Laboral de FIAPAS Madrid por María de los Ángeles Flórez García. Esta investigación resalta el avance en temas de leyes y protección de derechos de las personas adultas con discapacidad y el acceso a la inserción laboral en España, también indica que los empleos no pueden ser descalificados por la condición de la persona, al contrario, debe potencializar sus capacidades. Describe lo que ellos nombran un “itinerario” o una ruta de inserción laboral, como el primer abordaje al empleo por las condiciones de la población, en la mayoría de las oportunidades tiene escasos recursos o problemas al interior de su familia, por lo anterior, surge una entidad dedicada al apoyo de esta población encargada de hacer la búsqueda de ofertas laborales, facilitando el acceso a empleos formales en entidad públicas y privadas de este país, para esta investigación fue de gran importancia destacar las competencias

y conocimientos de las personas en condición de discapacidad auditiva y sus posibilidades de ser exitosas en el mundo laboral.

- ***Diversidad Auditiva: Imaginarios Sociales e Inclusión Laboral: Una Aproximación Intercultural***, Investigación realizada en la Universidad Santiago de Chile por Gina Viviana Morales Acosta en el año 2015. La investigación en especial nos muestra un panorama de imaginarios, refiriéndose a la forma en la cual las personas con pérdida auditiva perciben y entienden su entorno, condiciones que en pocas oportunidades tenemos en cuenta, aclaran que la inclusión no es solo laboral, esta es solo una parte del bienestar social integral que involucra contratar una persona con discapacidad.

De igual forma destaca la importancia de habilitar canales de comunicación adecuados con la población que no limiten la expresión y entendimiento de las personas en condición de discapacidad auditiva.

- ***Reportaje escrito: Inserción laboral de las personas sordas en Guatemala***, Investigación realizada en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Por Carolina Esperanza Rodas en el año 2014. El reportaje escrito solidificó la importancia de establecer el vínculo de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva desde la creación y consolidación de políticas gubernamentales, debido a que actualmente la construcción del concepto discapacidad y su impacto dentro de los entornos laborales se concibe desde la particularidad de cada unidad de negocio y no desde la pluralidad que cada entidad gubernamental debe ejercer. Donde, este ejercicio únicamente no puede tener como elemento repetidor la política pública, sino que a su vez es la conjunción de elementos educativos, políticos, laborales y económicos ajustados hacia esta población minoritaria. Para que así, su mayor contribución a nuestros estudios, fue la búsqueda de estrategias adecuadas que propenden la independencia de las personas con

discapacidad auditiva desde lo personal, profesional y monetario a través de la articulación tanto de metodologías de enseñanza con un propósito particular y la creación de fuentes y puestos de trabajo normalizadas para personas con discapacidad.

- ***Comunicación, desempeño laboral y discapacidad auditiva.*** Investigación adelantada desarrollada en la Fundación Unamuno, Venezuela. Por Héctor Florencio Martínez Pérez, en el año 2015. En esta investigación el autor trata el tema del desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad auditiva, abordando la educación y el estilo de comunicación de las personas sordas, enfatizando en el proceso de estímulos táctiles y visuales. Para el autor las personas con discapacidad auditiva requieren ser tratados con igualdad, es decir se les debe dar las mismas oportunidades y condiciones que a una persona sin algún tipo de discapacidad, pero atendiendo las necesidades que requieren las personas sordas como la forma de comunicación, una de ellas es el lenguaje a señas que estimula su capacidad cognitiva.

Las personas con discapacidad auditiva, son seres humanos con especialidades únicas, forman parte de nuestra sociedad y deben tener los mismos derechos y deberes que cualquier persona. Logran adaptarse a su entorno de formas distintas a las de una persona sin discapacidad alguna, cumpliendo con las tareas de la vida cotidiana.

Para concluir, el autor hace mención la baja contratación de las personas con discapacidad auditiva en las empresas, esto se debe a la falta de conocimiento de los empresarios acerca de las múltiples capacidades de los trabajadores sordos, solo se debe capacitar a los demás trabajadores sobre el lenguaje a señas, para incluir en el ambiente laboral a las personas con discapacidad auditiva y que estas seas eficientes en su campo de acción.

- ***Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional.*** Investigación realizada en la Universidad Rey Juan Carlos, España. Por Carlos

Alcover de la Hera y Vanessa Pérez, en el año 2011. Para que las personas con algún tipo de discapacidad puedan involucrarse en el ámbito laboral de una empresa es necesario abordar factores externos a las empresas como factores internos, ya sea cultura organizacional, políticas internas de la empresa y recursos humanos, los estilos de liderazgo y las relaciones personales entre todos los miembros de la empresa.

Las personas con discapacidad han sido consideradas en el entorno de trabajo como un problema, ya que son vistas bajo conceptos de incapacidad y discriminación, por esta situación en los últimos años se ha tratado de dar un enfoque diferente en las empresas con el fin de integrar de manera positiva a personas con diferentes discapacidades.

Para finalizar el autor hace referencia a la prevención del acoso laboral o discriminación hacia las personas con algún tipo de discapacidad, indicando que se deben incluir mecanismos para detectar si algún trabajador con discapacidad está sufriendo de acoso y es indispensable sancionar a los responsables en el caso de presentarse. Se recomienda identificar los trabajadores con discapacidad que son más vulnerables, evaluar los riesgos concretos a los que estarán expuestos y recurrir a la asesoría de las personas o entidades especializadas en la seguridad y salud en trabajo.

4.1.2. Tesis nacionales.

A continuación, se relacionan las investigaciones consultadas a nivel nacional para la construcción de la propuesta de inclusión laboral. (Garavito, 2014)

- *La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano una acción conjunta.* Investigación desarrollada en la Universidad Nacional de Colombia por Diana María Garavito en el año 2014. La investigación clarificó las diferentes estrategias de inclusión laboral que se han estado implementando tanto en América del Sur como en América del Norte a

lo largo de los últimos años, donde se concluye que intrínsecamente buscan bajo sus diferentes focos de ejecución la igualdad de los distintos grupos sociales que componen a la población, pero a su vez que la inserción de dichas estrategias nació de la limitación que tiene cada individuo frente al concepto de discapacidad ya que es sintetizado desde una definición médica y no se extrapola a la individualidad de cada persona. Por tal motivo, para nuestro estudio cobra importancia tanto estos antecedentes como las estrategias de inclusión mismas, porque, aunque en Colombia esta implementada la Responsabilidad Social Empresarial que conjuga a su vez aspectos de obligatoriedad como de conciencia de las empresas generadoras de fuentes de trabajo, también es importante aclarar que realmente el agente dinamizador es la legislación y se deja relegado aspectos como adaptación a las necesidades de estos grupos sociales, lo que lleva a nuestro país a realmente no estar generando en el volumen adecuado de empleos competitivos e integradores para personas con discapacidad.

- *Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: reto frente a las personas con discapacidad*, Investigación realizada en la Universidad CES de Colombia por Natalia Eugenia Gómez y Felipe Turizo Peláez en el año 2016. Este estudio, evidencia como Colombia a lo largo de la línea del tiempo se ha acogido a los convenios internacionales que se han efectuado en materia de inclusión laboral y, de esa manera, ha evolucionado y adaptado sus componentes políticos para que exista alineación con las adhesiones efectuadas, volcando a que coexistan tanto los derechos y deberes de la población con discapacidad, donde para ello, el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo desempeña un papel como moderador: creando y normalizando estrategias efectivas que garanticen el acceso a un empleo integrador donde el individuo desarrolla sus habilidades y a la vez la compañía generadora del empleo adapte sus procesos como organización para que la inmersión laboral de este grupo social permita protección,

desarrollo e integración. Siendo estos tres pilares, la mayor contribución a nuestro trabajo debido a que la metodología utilizada se focalizó en el logro de los ejes transversales descritos anteriormente que nos condujo a un proceso sistemático de revisión documental y optimización de procesos, con el fin único de lograr igualdad de condiciones para ambos actores.

- ***Comunicación interna incluyente: dos estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Bogotá.*** Investigación realizada en la Universidad del Norte, Colombia por Sandra Meléndez Labrador en el año 2016. El documento resalta la importancia de las comunicaciones internas cuando se realizan procesos de inclusión laboral y cómo involucrar en los procesos a todas las personas de la compañía, estos programas de inserción laboral brindan a las organizaciones la posibilidad de ver las cosas diferente, abarcando las comunicaciones como una forma de romper barreras en los ámbitos laborales, así mismo destaca la importancia del lenguaje de señas y la capacitación de las personas al interior de la compañía en esta lengua que facilita el proceso de adaptación e inserción laboral.

La investigación nos brinda una mirada diferente al hablar de personas con discapacidad y personas sin discapacidad haciendo un comparativo entre los supuestos laborales que surgen en torno a la contratación de personas con discapacidad, finalmente resalta la participación de las redes y estrategias de comunicación para esta población.

- ***Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá,*** Investigación efectuada en la Universidad Externado de Colombia por María Camila Botero Vivas en el año 2016. En esta investigación el autor aborda los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas del sector privado.

El autor hace referencia con preocupación que a pesar de la existencia de diferentes leyes sobre la igualdad laboral para personas con discapacidad, aun se presentan menores probabilidades de acceso al empleo para esta población, esto es debido a la diferencia en sus funciones físicas y corporales, dichos factores podrían solucionarse con una efectiva gestión organizacional, lo más importante es que la empresa esté dispuesta a adaptar un lugar de trabajo acorde a las necesidades de las personas con discapacidad, y se les apoye por medio de capacitaciones para que logren alcanzar sus metas laborales, cumpliendo con estos requerimientos el desempeño de las personas con discapacidad será igual o inclusive más alto que el de cualquier otro trabajador.

El autor hace mención a las barreras más fuertes que pueden impedir que una empresa tenga una efectiva inclusión de personas con alguna discapacidad, estas son: falta de experiencia, desconocimiento del entorno de la discapacidad, falta de infraestructura, ausencia de capacidades organizacionales, falta de apoyo del estado, todas estas mencionadas anteriormente dificultan a las personas con discapacidad obtener un empleo.

- Representación social que tiene la población sorda sobre la inclusión laboral en Bogotá, Investigación desarrollada la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano por Ruth Elizabeth Aldana Torres en el año 2017. En esta investigación el autor aborda las posibilidades de tipo laboral que tienen las personas con discapacidad en la ciudad de Bogotá, el documento se enfoca en la experiencia de las personas con discapacidad auditiva entre los 18 a los 35 años, que hayan sido parte de algún proceso de formación en educación superior.

El autor menciona que para lograr que el proceso de inclusión laboral sea exitoso se debe realizar cambios que se adhieran a las características personales de los individuos, estas deben

ser modificaciones comunes que se harían para cualquier persona que quiera acceder sin dificultad a un entorno laboral.

La investigación arrojó como resultado que a pesar de la formación académica que pueda tener una persona con discapacidad auditiva, en el entorno laboral sufren de discriminación durante el proceso de selección de una empresa, debido a esta situación las personas sordas entrevistadas en esta investigación, no tienen un proceso efectivo para alcanzar sus sueños y cumplir sus metas.

Por último, el autor menciona un aspecto muy importante y hace referencia a que las personas con discapacidad auditiva no conocen la legislación en materia de derechos laborales de las personas con discapacidad auditiva ya que esta normatividad se encuentra en español y esto les impide hacer valer sus derechos.

4.2. Marco teórico

Para la construcción de nuestra investigación se tomaron en cuenta las definiciones desde diferentes autores sobre discapacidad, discapacidad auditiva, inclusión laboral, concepto de trabajo, acceso a educación y responsabilidades desde el sistema de gestión y seguridad en el trabajo, siendo los soportes teóricos y aplicables a nuestro trabajo de investigación. Para este apartado se separan por investigación nacional e internacional:

4.2.1. Internacional.

4.2.1.1. Discapacidad.

Tomando como referente la definición de la OMS “*Definiendo discapacidad como: Las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal...*” (Organización Mundial de la Salud y Grupo del Banco Mundial, 2011, pág. 3). De lo anterior se destaca que una condición

que genera disminución de mi posibilidad de realizar algún tipo de actividad y que puede generar una imposibilidad no solamente física sino intelectual.

4.2.1.2. Discapacidad auditiva.

Luego de conocer la definición general de discapacidad nos enfocamos en la discapacidad específica para el desarrollo de nuestra investigación, una persona en condición de discapacidad auditiva se define como: *“aquella que no puede escuchar normalmente debido a algún tipo de anormalidad en el órgano de la audición: el oído”* (Belisario et al. , 2010, pág. 29). Siendo una condición de carácter físico y funcional más no cognitivo lo que nos abre un acampo de acción en la inclusión laboral con ellos denotamos que las personas con esta condición de discapacidad cuentan con la competencias y capacidad de ejecutar un cargo específico, ahora bien, es importante reconocer que existe una diferencia entre la pérdida de capacidad y personas sordas. *“La discapacidad auditiva se refiere a todos los tipos de pérdida auditiva, es decir la discapacidad auditiva es la falta o disminución en la capacidad para oír con claridad debido a un problema en el sistema auditivo”* (Organización Mundial de la Salud, 2013).

Además de conocer la definición de discapacidad auditiva, está se divide en una clasificación de acuerdo a nivel de pérdida de auditiva, condiciones de nacimiento, externas o pérdida total de su adicional que son las personas sordas con pérdida profunda de su capacidad, para esta clasificación se cita la discriminación de cada una tomando como referente al siguiente autor. *“Se suele distinguir entre tres trastornos que permiten describir mejor las causas habituales”* (García, 2015, pág. 9)

Hipoacusia: cuando la audición es deficiente, pero permanece cierta capacidad que es útil para la percepción del lenguaje oral y de los sonidos ambientales.

El grado de hipoacusia se clasifica en:

Leve – cuando la pérdida de audición es menor de 35 dB.

Moderada – cuando la pérdida de audición está entre 35 y 60 dB.

Profunda o severa – cuando la pérdida de audición está entre 60 y 90 dB.

Total, o cofosis – cuando la pérdida de audición es superior a 90 dB

Sordera: existe una audición residual imperceptible, que imposibilita la percepción del lenguaje oral y de los sonidos ambientales.

Cofosis o anacusia: es una ausencia total de audición. Es un problema muy poco frecuente, ya que incluso en las sorderas profundas se mantienen unos mínimos restos auditivos. (García, 2015, pág. 9)

Pueden existir varias causas para la pérdida de audición, que caracteriza la población y su pérdida en decibeles esto también delimita su capacidad de entender el contexto que los rodea “Las clasifica de la siguiente manera causas congénitas y causas adquiridas. Además, mencionamos otras causas que derivan a una pérdida auditiva” (Organización Mundial de la Salud, 2013)

a) Causas congénitas

Las causas congénitas determinan la pérdida de audición en el momento del nacimiento o poco después. La pérdida de audición puede obedecer a factores hereditarios y no hereditarios, o a complicaciones durante el embarazo y el parto, entre ellas:

Rubéola materna, sífilis u otras infecciones durante el embarazo.

Bajo peso al nacer.

Asfixia del parto (falta de oxígeno en el momento del parto).

Uso inadecuado de medicamentos ototóxicos (como aminoglucósidos, medicamentos citotóxicos, antipalúdicos y diuréticos) durante el embarazo.

b) Causas adquiridas

Las causas adquiridas pueden provocar la pérdida de audición a cualquier edad. Algunas enfermedades infecciosas, por ejemplo, la meningitis, el sarampión y la parotiditis, pueden ocasionar pérdida de audición, principalmente en la niñez, pero también posteriormente, así como la infección crónica del oído, que generalmente se manifiesta por supuración ótica, puede causar pérdida de audición.

También puede causar pérdida de audición los traumatismos craneoencefálicos o de los oídos pueden causar pérdida de audición, además, la exposición al ruido excesivo.

c) Otras patologías

Otras patologías que pueden causar pérdida de audición son la Enfermedad de Ménière, desorden del equilibrio localizada en la zona del oído interno, laberinto y la neuroma o meningioma del acústico. (García, 2015, pág. 7)

De acuerdo a la información recolectada se definirá el nivel de pérdida sugerido para el proceso de inclusión una vez se establezca el lugar de trabajo y ajustes.

4.2.1.3. Concepto de trabajo en el proceso de inclusión laboral.

Luego de ser reconocida la población, se analiza el concepto de trabajo y como aplica para las PcD, como la evolución del concepto de trabajo ha llevado a construir otros conceptos en el reconocimiento de diferentes grupos y poblaciones.

Resulta relevante mencionar importantes aspectos que han sucedido a lo largo del tiempo para la valoración del trabajo como un derecho fundamental al que toda persona debería tener acceso sin discriminación alguna. La historia de la humanidad ha estado relacionada de manera muy cercana con la evolución del concepto de

trabajo, ya que este ha sido esencial en la existencia del hombre al establecer su papel dentro de la sociedad. (Martínez y Florencio, 2015, pág. 30)

Esto demuestra que el trabajo hace parte del desarrollo del ser humano no solo en igualdad de derechos, sino en la definición de las capacidades y gustos, por ello la limitación de accesos al trabajo puede generar en una persona involución y dificultades para su construcción y actividad en la sociedad, construcciones básicas como el poder de decisión y autonomía en su actuar.

El ejercicio del trabajo, también se ha modificado con el tiempo realizando procesos de exclusión e inclusión a lo largo de la evolución de la de las empresas, tomando lo siguiente:

El desarrollo de la sociedad industrial occidental al afianzarse en el siglo XIX con el impulso de la sociedad capitalista de occidente, trae como resultado la exclusión de las personas con insuficiencias del mundo laboral, al no poder ajustarse al nuevo ritmo de trabajo impuesto en las fábricas (Finkelstein, 1980). A partir de estas relaciones a las PcD se les denominó como improductivas para la sociedad, e incapacitadas debido a las insuficiencias que evidenciaban para realizar trabajos de acuerdo con la producción a gran escala, donde solo se daba cabida a aquellos que presentaban características compatibles con los estándares de normalidad propios de la época y de los sistemas de producción. (Garavito, 2014, pág. 66)

Para el siglo XIX, el mundo cambiaba gracias a la revolución industrial y automatización de procesos, involucrando a los colaboradores en el manejo de máquinas cuyo resultado fue la exclusión de aquellos que no tenían los requisitos para ejercer la actividad, lo que reprimió a la población con discapacidad, impulsándolos a esconderse y sentirse de alguna forma inútiles en el

contexto laboral. Así mismo los cambios actuales de los lugares de trabajo han dado un nuevo giro, asimilando las diferencias reconociendo otros tipos de inteligencias y competencias.

Las PcD al verse excluidas en diversas ocasiones del ejercicio del derecho al trabajo a través de la modalidad de un contrato subordinado y de las garantías que este brinda, se han visto en la necesidad de ejercer el trabajo de manera independiente por medio de la informalidad, enfrentándose a condiciones de vida poco dignas que se reflejan, entre otras, por la obtención de salarios menores al mínimo legal vigente, que imposibilitan el acceso a los beneficios que otorga la seguridad social en relación con derechos fundamentales como la salud. (Garavito, 2014, pág. 67)

Lo manifestado por la autora es una realidad en muchos países del mundo entre ellos Colombia donde la informalidad de empleo es una realidad no solo para la población en condición de discapacidad sino para aquellos que no tienen discapacidad, por ello es deseable que todas las empresas cuenten con un programa de inclusión laboral de acuerdo a su actividad económica.

De este panorama de exclusión y violaciones de derechos de acceso al trabajo para las PcD, surgen entidades destinadas al apoyo y respaldo de sus derechos,

La OIT está encargada de promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, a través de objetivos puntuales como fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de hombres y mujeres para acceder a un empleo decente. (Garavito, 2014, pág. 68)

Dicha organización focaliza sus actividades en promover empleos decentes y seguros potencializando así las capacidades de las PcD, invitando a percibir las como potenciales en las organizaciones.

Así mismo se empiezan hablar y discutir frente al concepto de competencias y habilidades que tienes las PcD para el acceso al trabajo, *“La competencia profesional hoy en día esta entendida no solo por los conocimientos que adquiere una persona para ejercer determinada labor, sino también por su interés y motivación con relación a su profesión lo que permitirá un desempeño eficiente”* (Maura, 2002)

Siendo el trabajo un modelo de desarrollo humano, que brinda factores de independencia para las PcD,

El desarrollo personal se refiere al proceso que lleva cada persona para alcanzar sus sueños y metas a través de las capacidades y potencialidades, con una motivación por salir adelante en la vida, y lo que se busca es lograr un desarrollo pleno en los diferentes aspectos...”. (Dongi & Cano, 2014).

Siendo de gran importancia la vinculación y el desarrollo de los empleos formales para las PcD.

4.2.1.4. Ergonomía.

Consideramos pertinente incluir el concepto de ergonomía luego de definir que es trabajo y la visión actual para las PcD, por ello lo definimos como la adaptación del hombre a su centro de trabajo y condiciones del entorno, analizando las tareas y actividades a desarrollar en sus jornadas de trabajo, esto con el fin de evitar la probabilidad de que exista alguna enfermedad o patología laboral, *“La Ergonomía en el ámbito laboral conlleva beneficios económicos asociados a un incremento de la productividad y a la disminución de los costes provocados por los errores, accidentes y bajas laborales”* . (Instituto de Biomecánica de Valencia, 1976, pág. 1).

Partiendo de lo anterior, es necesario conocer las condiciones de confort de acuerdo al tipo de discapacidad, esto permite adaptar el entorno a las características de las personas, *“Ello*

significa que la importancia de aplicar la Ergonomía a este grupo de población o, dicho de otra manera, las consecuencias negativas de no aplicarla, son quizá mayores que en el caso de otros colectivos”. (Instituto de Biomecánica de Valencia, 1976, pág. 2), de igual forma los costos asociados a las adaptaciones en el lugar de trabajo son bajos, no representan una pérdida para el empleador. De igual forma las mejoras en los puestos de trabajo asociados a la ergonomía son favorables para la productividad de los colaboradores tengan o no una condición de discapacidad, estimulando la satisfacción y disminución de ausentismo, adecuando las personas a los puestos de trabajo, siendo este punto importante para las PcD al escoger una empresa, proceso de selección, vinculación y adaptación a su lugar de trabajo.

4.2.1.5. Profesiograma.

Para la realización de un profesiograma se debe tener una buena descripción de las actividades del cargo, estos datos se pueden recolectar por medio de la observación, entrevistas y en cuentas a quienes ejecutan la actividad, *“El proceso analítico puede ir incluso más allá para descender, al nivel de las operaciones, acciones, movimientos... Análisis de los conocimientos generales y profesionales, aptitudes y actitudes relacionadas con el desempeño de las tareas”* (López, 2000).

Para nuestra propuesta nos basaremos en el profesiograma vigente de la empresa para dar cumplimiento a los requisitos por parte de los candidatos

4.2.2. Nacional.

4.2.2.1. Inclusión Laboral.

Luego de describir la discapacidad aditiva, se encuentra el término de inclusión laboral para las PcD, siendo en enfoque de nuestra investigación, para ello se referencian varios autores que reconocen y discuten el proceso de inclusión y reconocimiento digno de la población, en primera

medida se consultó a INSOR Instituto Nacional de Sordos, quienes lideran en Colombia el desarrollo integral de las personas con discapacidad auditiva, entiende la inclusión como.

La equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, y la concertación son definidas por la Guía de Discapacidad e integración sociolaboral en Colombia guía metodológica para la implementación del modelo realizado por el Ministerio de Salud y Protección Social. Para lograr una inclusión laboral pertinente se necesita que el proceso de inclusión cuente con los ajustes razonables de acuerdo a las características de las personas, sabiendo que hay diversidad en la población sorda. Estos ajustes razonables, según Elard Ricardo Bolaños Salazar son aquellas modificaciones que se hacen para que cualquier persona pueda acceder a cualquier entorno sin ninguna dificultad. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2016, pág. 8)

De lo anterior se entiende el término de inclusión como diversidad y la necesidad de reconocer ajustes mínimos en los sitios de trabajo de las personas en condición de discapacidad aditiva y las oportunidades de ser productivos en el medio laboral. Destacando oportunidades de igualdad y derechos que tiene la población

Las personas con discapacidad auditiva tienen los mismos derechos laborales que las personas sin una discapacidad expresa. Una de las diferencias entre ellos, es que los primeros no escuchan y tienen, por lo tanto, necesidades diferentes como lo es el caso del lenguaje o forma de comunicación”. (Martínez y Florencio, 2015, pág. 15)

Los autores Martínez y Florencio, hablan de un término incluyente y las necesidades de comunicación entre los oyentes y las personas con pérdida aditiva y cómo impacta el lenguaje en

su interacción, invitándonos a romper barreras en el momento de hablar de inclusión laboral reconociendo en el lenguaje una oportunidad de aprendizaje. (Martínez y Florencio, 2015)

En pro del reconocimiento de oportunidades y derechos de la población en condición de discapacidad en Colombia se desarrolló el primer programa de inclusión laboral denominado *Pacto de Productividad*, liderado por el SENA, el Ministerio de Trabajo, Cafam, Comfenalco-Antioquia, Banco 16, Interamericano de Desarrollo – BID, Comfamiliar, Comfandi, Fundación Corona, Fundación Saldarriaga Concha. Quienes han trabajado para promover la inclusión laboral de Personas con Discapacidad (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2016, pág. 12).

Con el desarrollo de este programa se logró sensibilizar al país frente a las oportunidades laborales para las PcD en el sector privado y con apoyo de las cajas de compensación quienes a la fecha siguen siendo actores y participes de la inclusión laboral, para las cajas de compensación las PcD son su prioridad en ubicación de oportunidades laborales, reconociendo sus competencias intelectuales y aplicables.

De igual forma existen diversidad entidades a nivel nacional comprometidas con el desarrollo y reconocimiento de la población, como lo indica (Briceño, 2015)

SENA junto con el INSOR han realizado jornadas para que empresas realicen el proceso de inclusión de personas sordas en la ciudad de Bogotá. Algunas de las empresas que han realizado estos procesos han sido Quala, PepsiCo, Jumbo, Súper Ricas, entre otras. (p.4).

De lo anterior se entiende que el primer programa de inclusión abrió puertas para las PcD, esto permitió extender la iniciativa de vinculación a otras entidades.

Pese al apoyo de diferentes entidades en la restitución de derechos de las PcD, sigue siendo una población con bajas probabilidades de acceso al trabajo en el país, se consultó las cifras de desempleo del año 2010 realizada por el DANE.

Es importante resaltar que, de la población en general según el DANE, en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) la tasa de desempleo para las mujeres con estudios universitarios en 2016 fue de un 10,5% y en hombres de un 9.2% y para mujeres con estudios técnicos o tecnológicos fue del 15,1% y para hombres de un 9.0% (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2017), 19 y según el registro para la localización caracterización de las personas con discapacidad, en 2010, había 6.266 personas con discapacidad en búsqueda de empleo. (Aldana, 2017)

Esta cifra es preocupante no solo por acceso a empleo formal, esto también vincula el desarrollo integral de la población de PcD, limitando el libre desarrollo de personalidad, acceso al trabajo y cubrimiento de necesidad básicas, lo cual denota que aún hay una brecha por cubrir.

La inclusión laboral representa para muchas compañías una responsabilidad aún lejana por las condiciones que sugiere el trabajo con condiciones seguras:

Desde una imagen alegórica, la no inclusión laboral de las personas con discapacidad podría verse como un hilo menos en el telar de la cohesión social que representa una brecha para el acceso al estatus de adulto y, en el caso de las personas sordas, esta situación constituye una seria limitante en el desarrollo de su autonomía e independencia". (Morales, 2014, pág. 367)

De lo anterior el autor destaca que no solo se habla del acceso al trabajo por el contrario el reconocimiento de un ser integral con expectativas.

Presentando opciones laborales a las PcD se generan ingresos y autonomía en esta población *“Dejar de considerar la persona con discapacidad como objeto de medidas asistenciales, de beneficencia o caridad y reconoce su condición de sujeto de derechos”* (Hernández, 2015, pág. 11). Esto le permite a la población tener autoridad sobre sus derechos y deberes, adicional generar en ellos el concepto de productividad.

Frente a las oportunidades laborales de las PcD es un aspecto bastante discutido por diferentes entidades, leyes y normatividad, pero más allá de ello es encontrara la mejor forma de hacerlos productivos y realizar verdaderos procesos de inclusiónn laboral.

Los antecedentes que sirvieron de base para el programa de discapacidad de las Naciones Unidas fueron: las Declaraciones relativas a las personas con discapacidad emitidas en la década del 70, como son la Declaración de Derechos del Retardado Mental de 1971, la Declaración de los Derechos de los Impedidos de 1975, la Declaración sobre las Personas Sordociegas de 1979 y la Declaración Sundberg de 1981; este periodo termina con la celebración, en 1981 del Año Internacional de las Personas con Discapacidad. Estas declaraciones trataron de otorgar derechos en general, pero su mayor importancia radicó en la prevención y la rehabilitación. (Parra, 2010)

Lo anterior, destaca la participación de Naciones Unidas en el reconocimiento de las PcD por medio de sus propias experiencia y expectativas del lugar de trabajo y el papel de la prevención de que surjan este tipo de condiciones y la posibilidad de rehabilitación e inserción al trabajo, esto le facilita el empoderamiento de la población, cuando existen en el medio laboral PcD exitosas en sus funciones y sitios de trabajo.

La inclusión laboral se foca en diferentes discapacidades, esto hace desplegar una serie de oportunidades laborales *“No existe una noción única sobre discapacidad, y esto ha quedado demostrado con la evolución terminológica, conceptual y normativa que ha demostrado la historia”* (Seoane, 2011, pág. 151). Lo anterior demuestra que la discapacidad y el termino ha evolucionado de acuerdo a las necesidades del contexto y dejando de lado la condición como una enfermedad limitante.

En la actualidad la discapacidad es considera de una forma diferente, las PcD ya no tienen necesidad de esconderse al contrario explorar y dan a conocer sus capacidades excepcionales pese a las condiciones de vida, invitándonos a tener una percepción diferente *“Acceso limitado a los servicios”* (Jiménez, 2016)

Visto desde la perspectiva laboral la inclusión laboral espera desarrollar estrategias de crecimiento para esta población sin dejar de lado su realidad, pero si dando las herramientas específicas para el ejercicio de la labor, de igual forma alternativas de comunicación efectiva que no limite sus capacidades, con esto se facilita que la PcD se suelte de su familia o vinculo de apoyo quienes en algunas oportunidades fomentan el imaginario de desigualdad *“Cuando se trata de con personas con discapacidad hay que evitar tratar de sobreprotegerlas demasiado estar encima de ellas constantemente, solamente si ellas lo piden expresamente”* (Jiménez, 2016, pág. 11). Se destaca la importancia de hacer los ajustes necesarios a los puestos de trabajo si se habla de independencia para esta población, se debe garantizar los recursos necesarios para desarrollar sus capacidades, sueños y potenciales personales.

4.2.2.2. Proceso de selección.

Para la mayoría de las empresas, el proceso de selección es considerado como “crítico”, debido a que de allí parte la consecución de talentos ajustables a las necesidades del cargo y la Empresa.

Dando inicio al proceso de consecución de posibles prospectos, se debe tener un perfil de cargo, donde se describa el objetivo del cargo, formación académica, formación específica, experiencia, responsabilidades, consideraciones, entre otras, con el panorama definido se puede realizar una selección exitosa.

Para el caso de las PcD, es importante dar a conocer las fases del proceso, dando a entender que serán seleccionados por sus capacidades y cumplimiento del perfil, esto permite dar igualdad a los candidatos independiente su condición. Fases: Necesidad de la vacante, publicación de la vacante con las diferentes fuentes de reclutamiento de acuerdo al perfil, preselección de candidatos, citación a entrevista, entrevista (Primer filtro), Segunda entrevista si es requerida (Importante describir las funciones del cargo), Aplicación de pruebas, para este paso tener en cuenta el tipo de discapacidad y la selección de la prueba, Preselección del candidato que se ajusta al perfil, Citación a exámenes médicos, solicitud de documentos y proceso de contratación.

Se recomienda siempre retroalimentar aquellos colaboradores que no aprueben el proceso. Así mismo de acuerdo a la condición de discapacidad tener personal de apoyo.

4.2.2.3. Instituto Nacional de Sordos INSOR.

Quienes ofrecen un centro de relevo (SIEL) gratuito, este cuenta con una opción de video llamada con un intérprete del lenguaje de señas en vivo garantizando una comunicación adecuada. (Centro de relevo, 2018)

El Servicio de Interpretación en línea- SIEL facilita la comunicación entre sordos y oyentes que se encuentran en un mismo espacio al colocar a su disposición un intérprete en línea, al cual pueden acceder desde un computador, una tablet o un celular con conexión a internet y sistema de amplificación de audio y micrófono. Servicio de interpretación en línea SIEL ” (Centro de relevo, 2018)

Para acceder al servicio WEST, debe tramitar una solicitud de vinculación como empresa inclusiva para la población de personas con discapacidad auditiva, parte de la propuesta está enfocada en la capacitación y sensibilización de los colaboradores de WEST y el acceso a la plataforma SIEL. INSOR, ofrece una opción de intérpretes de forma gratuita atados a un cronograma de disponibilidad.

4.2.2.4. Acceso a educación para personas con discapacidad auditiva.

Luego de conocer las opciones laborales, es importante saber que la inclusión laboral también implica el desarrollo de esta población en competencias y conocimiento e incluirlos en el programa de desarrollo y formación, para esto se debe capacitar y tener acceso a las profesionales en educación.

Asignar recursos financieros para el desarrollo y ejecución de programas educativos que utilicen las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, para garantizar la alfabetización de niños, niñas y jóvenes con discapacidad, y con el fin de garantizar acceso... (Cortes, 2017, pág. 32). Esto les implica a las compañías innovar en estrategias o tecnología.

Las personas que presentan limitación auditiva según las caracteriza la ley 324 de 1996, ya sea por una pérdida auditiva mayor de 90 decibeles (sordos) o que presentan una disminución de la audición (hipoacúsicos), se enfrentan a diario con dificultades para comunicarse y para su

inserción en la educación a cualquier nivel. En la actualidad cuentan con diferentes sistemas que permiten el desarrollo de su proceso cognitivo y adquisición de competencias para la cotidianidad. Discapacidad auditiva Lenguaje de señas Dactilología Comunicación bimodal Redundancia visual Subtítulos Sistemas de comunicación y aprendizaje. Bajo el mando de la Secretaría de Educación del Distrito SED opera el programa educación incluyente con un enfoque diferencial que busca la inclusión, sin exclusiones, con miras a eliminar las barreras físicas, pedagógicas y actitudinales para el desarrollo humano y la calidad de vida de personas con diversidad en su desarrollo cognitivo. (Cortes, 2017, pág. 35)

Lo anterior, refleja un avance e interés del país en desarrollar estrategias de educación para las PcD y destacar su potencial de aprendizaje sin desconocer las características de esta población, dando igualdad de oportunidades de educación, aportando en su aceptación, reconocimiento y autoestima de las personas con discapacidad auditiva, dando acceso a la información y crecimiento.

En Colombia el reconocimiento de las PcD, ha impactado en sus estrategias de acercamiento y desarrollo de la población entre ellas la educación entendiéndola como inclusiva, *“Educación multicultural tiene sus raíces en el ingreso de comunidades minoritarias en la escuela, quienes chocaron con las propuestas educativas existentes, pues estas no daban respuesta a las particularidades y necesidades de estas comunidades”* (García, Pulido y Montes, 1997, pág. 25)

Siendo una de las estrategias adecuadas para el desarrollo integral de la población, invitando a las PcD a realizar procesos educativos a nivel universitarios, siendo de grana apoyo a la diversidad de pensamiento, expresándose por medio del lenguaje de señas.

“Abren las puertas a los discursos de interculturalidad y no a la homogeneidad de prácticas y saberes...El reconocer la Lengua de Señas como primera lengua y el Castellano como una segunda, lo que lleva a plantear cómo pensar” (Giraldo, Ceballos, Ortiz y Zapata, 2009, pág. 28)

Como iniciativa para minimizar el impacto de la discapacidad auditiva que les permita participar en procesos educativos y acceso de empleos dignos, se han creado alternativas tecnológicas, de igual forma estas se clasifican de acuerdo al nivel de pérdida auditiva,

Para saber cuál es la ayuda técnica más adecuada para una persona, hay que conocer cuál es su diagnóstico o tipo de deficiencia auditiva, también saber si se pueden o no combinar con más aparatos que le permitan utilizarlas...” (Giraldo, Ceballos, Ortiz y Zapata, 2009, pág. 41), estas ayudas pueden ser:

- Audífono. Básicamente, es un dispositivo electrónico de ayuda auditiva, que amplifica el sonido del ambiente haciéndolo audible para la persona afectada. Existen distintos tipos de audífonos, de esta forma, podemos distinguir los siguientes, teniendo en cuenta como procesan las ondas sonoras: audífonos analógicos, que cuentan con controles para ajustar la tonalidad y la potencia del sonido
- Implante coclear. Es un dispositivo electrónico que capta las ondas acústicas y las transforma en señales eléctricas, que, al estimular al nervio auditivo, transmite la información hasta el cerebro, el implante es una alternativa médica relativamente reciente que, si bien se encuentra acreditada pues se práctica de manera mundial. (Ferrer, 2001, pág. 43)

Con estas ayudas tecnológicas las personas en condición de discapacidad han tenido la posibilidad de comunicarse y ser partícipes de sus derechos, acceso a la educación y empleos.

Las personas en situación de discapacidad, auditiva a consecuencia de este maltrato, han respondido mediante la creación de grupos o redes asociativas; lo que se conoce como Comunidad Sorda, que agrupa a sus miembros entregando servicios apoyo social y emocional... (Liñares, 2003). Con ello se destaca la lucha y prevalencia de esta población en su camino por el reconocimiento y participación en la sociedad.

No solo la inclusión se trata de temas laborales, también impacta el acceso a la educación e igualdad y mejora de condiciones de vida autonomía e impacto en las PcD

Desde esta perspectiva, se propone un trabajo conjunto para transformar el imaginario de comunicación, de modo que se dé una efectiva simetría laboral, que inste situaciones interculturales mediante interacciones que recreen diálogos con el otro, para un desarrollo positivo del modelo de calidad de vida, de forma positiva en autodeterminación, autorrealización en diferentes contextos como educación, trabajo, ocio y en la transición al rol de adulto de las personas sordas. (Córdoba, Gómez y Verdugo, 2008, pág. 369)

El objetivo de inclusión no es solo tener un empleo, es poder participar en diferentes frentes de la sociedad, ser tomando en cuenta y reconocidos el contexto demandante como lo es nuestra actualidad.

4.2.2.5. Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo e inclusión laboral.

Es importante revisar la aplicabilidad de inclusión laboral y su integración con el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y cómo impacta las obligaciones y responsabilidades dentro del sistema “*Se considera necesario integrar a la política de inclusión laboral, el SG-SST como estrategia para cumplir las normas de riesgos laborales y protección legal para las personas con discapacidad desde una perspectiva positiva y productiva.*” (Gómez, 2016, pág.

88). Por lo anterior, se espera que los SG-SST sean inclusivos y abarquen a toda la población, siendo la inclusión laboral un reto en la construcción de sistemas que abarquen las condiciones salud específica de las PcD afirma (Salazar, 2016)

Se estima que solamente es posible garantizar a las PcD una verdadera inclusión desde el concepto de empleo digno en el marco de los SG-SST, cumpliendo con los ajustes razonables, lo cual implica las adecuaciones necesarias en el puesto de trabajo” (Salazar, 2016)

Cuando se habla de adecuaciones razonables, las empresas tienden a pensar en los costos para tal fin, evidenciado la inclusión como un gasto y no como facilidades de acceso al trabajo, la normatividad no exige o especifica las condiciones razonables por ello hace tan abierto el concepto dejándolo a estudio de la empresa.

“La accesibilidad se refiere a la facilidad con que los trabajadores pueden utilizar los locales, permitiéndoles ser lo más independientes posible. Esto es aplicable a todas las discapacidades, incluidas las de movilidad, aprendizaje, visuales o auditivas.” (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004, pág. 91)

Involucrar el proceso de inclusión laboral al SG-SST, también implica la reestructuración de las políticas de la compañía incluyendo las características de la PcD dando a conocer su aporte a la población *“La política del SG-SST puede trazarse una estrategia general sobre inclusión, en la que necesariamente no solamente se hable de las personas con discapacidad, sino que de los grupos socialmente vulnerados, lo cual se articula con la misión visión...”* (Gómez, 2016, pág. 91). Con ello invitamos a la empresa a participar en los objetivos de desarrollo sostenible.

Se puede identificar que en materia de seguridad y salud en el trabajo aún no es claro el proceso de participación y regulación del sistema frente a la población y la adecuación de los puestos de trabajo

Se requiere la implementación de la normatividad existente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar a las PcD una integración real, siendo los ajustes razonables una estrategia importante para aplicar. No obstante, se necesita reglamentación... (Gómez, 2016, pág. 92)

Para nuestro país la inclusión laboral y desarrollo educativo de personas en condición de discapacidad debería ser un factor de importancia por la tasa en crecimiento y desempleo de la población, de acuerdo a la discapacidad se pueden disponer diferentes actividades en el desarrollo del trabajo e integración social y responsabilidad social empresarial, siendo fácilmente adaptables al contexto laboral *“El proceso de inserción y adaptación del individuo a una organización empresa”* (Schein, 1998, pág. 9), por ello es importante mencionar *“Cualquier persona afectada por la discapacidad puede realizar cualquier trabajo, cada trabajo debe ser adaptado a la persona que lo vaya a realizar”* (Sabater, 2017, pág. 39) .

Las PcD asumen varios retos sin duda alguna entre ellos, la dificultad para comunicarse con otros y la frustración de no ser comprendidos, por ello se debe considerar el puesto de trabajo al cual pueden acceder. *“Acceso limitado a los servicios pueden tener efectos importantes en la vida cotidiana y generar sensación de soledad, aislamiento y frustración, sobre todo en las personas mayores que padecen pérdida de audición”* (García, 2015, pág. 9). Así mismo siendo una oportunidad de generar estrategias de comunicación para aquellas compañías que hacen inclusión laboral a personas con discapacidad auditiva.

De la información relacionada se puede que la inclusión laboral impacta dos frentes, la empresa y la población, tomando en cuenta los conceptos descritos en el presente, marco y las dimensiones de vida de las personas en esta condición se puede realizar un programa de inclusión laboral real y aplicable a la realidad de las empresas, que permitan el desarrollo en doble vía, permitiéndole a la empresa aportar en el desarrollo sostenible del país, grupos de interés y población específica.

4.2.2.6. Visión de las empresas inclusivas.

Actualmente las empresas colombianas están incursionando en el marco de la inclusión laboral, siendo una de ellas el Grupo Empresarial Mesofoods (Oma y Presto), con quienes una de las autoras del documento tuvo la oportunidad de laboral y participar en la selección y contratación de personas con condición de discapacidad auditiva en las plantas de producción, en actividades de empaque y alistamiento, generando valor agregado a la productividad de planta, para el ingreso se desarrolló la inspección de puesto de trabajo, viabilidad del cargo, funciones y sensibilización de la población frente al trabajo en diversidad, lo anterior, con el apoyo de una fisioterapeuta, profesional de seguridad y salud en el trabajo y apoyo de la ARL en el aval del puesto de trabajo.

Los ajustes fueron mínimos en el proceso de adaptación, para el éxito del programa de inclusión se tuvo en cuenta el nombramiento de un padrino quien sería el responsable de acompañar las tareas de la PcD, de igual forma la selección del padrino se hizo de preferencia un miembro de COPASST.

4.3 Marco legal

Revisando la normatividad en temas de inclusión laboral, se encontraron algunas leyes y apartados relacionados a la inclusión laboral para personas en condición de discapacidad, aplicables al diseño de nuestra propuesta.

4.3.1. Normatividad nacional.

4.3.1.1. Constitución política de Colombia.

Es importante para la investigación el artículo 13, 53,54 ya que el gobierno apoya, fortalece y protege a las personas con alguna condición especial ayudando a mejorar su condición de salud, económica, social, familiar y física. Fomenta la no discriminación y la igualdad de condiciones para las personas con algún tipo de discapacidad.

Así mismo la constitución política de Colombia reconoce la diversidad y derecho al trabajo:

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua. (Colombia- Senado de la República , 1991)

4.3.1.2. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

“Promulgada el 13 de diciembre de 2006, donde los estados miembros suscribieron un acuerdo en aras de proteger y garantizar que las personas en esta condición tengan un pleno disfrute...,”. (Instituto Nacional de Sordos , 2013, pág. 9). Dicha convención se basa en la preocupación que se tiene frente al desempeño y pleno desarrollo de las personas en condición de discapacidad esto ligado al disfrute de todos los beneficios de vivir en sociedad, tomando como referente la discriminación a la cual está expuesta la población.

4.3.1.3. Ley 1346 de 2009.

De la convención de derechos humanos replicada en Colombia se conforma la Ley 1346

El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad... (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2009)

Esta Ley busca eliminar cualquier comportamiento de desigualdad en contra de la población con discapacidad, siendo parte del desarrollo sostenible de la sociedad, se busca que las personas con discapacidad puedan vivir de forma independiente siendo autónomas de su crecimiento.

Expresa en sus artículo los diferentes factores y contextos en los cuales deben ser reconocidas las personas en condición de discapacidad, para nuestro diseño nos basamos en el artículo que menciona las posibilidades de acceso al trabajo e igualdad de derechos, el reconocimiento de las habilidades con las que cuentan las personas con discapacidad, la mejora que representa a los índices de desempleo al brindar la oportunidad de generar un desarrollo profesional, personal y económico de esta comunidad. Hace énfasis en la toma de conciencia de la comunidad inclusiva sobre el respeto de las personas con discapacidad, aceptación y no discriminación, también fue importante cada uno de los artículos mencionados en la ley, puesto que generan una amplia visión de las bases fundamentales para la inclusión de las personas con discapacidad.

4.3.1.4. Ley 361 de 1997.

Destaca el reconocimiento de las personas en condiciones de discapacidad, acceso al empleo independientemente su condición, creación de mecanismos para facilitar la búsqueda de trabajo, los pagos legales de seguridad social a las personas con condición de discapacidad, mejorar las

oportunidades de educación y sensibilización de la población, y las garantías para aquellas empresas inclusivas.

Política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas en situación de discapacidad, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios... Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas en situación de discapacidad, (b) El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas en situación de discapacidad. (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 1997)

4.3.1.5. CONPES 2761 de 1995.

El Instituto Nacional de Sordos INSOR, hace referencia a los aportes de los Consejos Nacional de Política económica y Social CONPES, donde se muestran lo que las personas en condición de discapacidad requieren para una total inclusión en la sociedad, y en el sector laboral con unas directrices claras para la adaptación de puestos de trabajo y sensibilización de los empleadores y sus empleados, además determinan que el área donde se realizan más contrataciones de personal sordo es en la operativa por sus ventajas de concentración para trabajos de alta concentración.

En relación a los temas de discapacidad, se encuentra en dónde se establece la política de precención y atención a la población con discapacidad en aras de mejorar su calidad de vida hacia su integración económica y social y, el CONPES 166 de

2013 donde se garantizan los derechos humanos y libertades al igual que el goce de los derechos de los individuos con discapacidad (Instituto Nacional de Sordos , 2013, pág. 10)

4.3.1.6. Ley 1618 2013.

Hace referencia al cumplimiento y acceso a todos los derechos que tiene una persona en condición de discapacidad, involucrando a toda la población en ser garantes de derechos, influenciando los modelos sociales y de aceptación de las personas en condición de discapacidad *“Esta ley tiene por objetivo garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión”* (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2013). Con la ley1618 se busca tener responsables en los procesos de ejecución de programas e iniciativas de inclusión.

Está Ley también busca proteger los derechos de los niños en condición de discapacidad y el acompañamiento integral de las familias, promoviendo la participación de las juntas regionales en la estructuración de los programas específicos de la población en condición de discapacidad.

4.3.1.7. Ley 1145 2007.

Busca impulsar la creación de políticas ppúblicas en discapacidad con el apoyo de las entidades públicas, lo cual implica que el sistema nacional de discapacidad este integrado al conjunto de derechos y protección de la población, dando las definiciones generales de discapacidad para la construcción de dicha política.

Así mismo en esta Ley, se articula la estructura del sistema nacional de discapacidad y los recursos necesarios que atenderán la población, en ella también se acuerda que el Consejo Nacional de Discapacidad, cumplirá un rol consultor y de asesoría, como un nivel intermedio de mediación.

4.3.1.8. Decreto 1072 del 2015.

El Ministerio de Trabajo, por medio de la Dirección de Riesgos Laborales, publicó el Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015. En él se establecen todas las disposiciones necesarias para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Los empleadores están en la obligación de tener en cuenta la importancia de la prevención de las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo a los que se encuentran expuestos los trabajadores. La guía de implementación brinda las herramientas para promover y proteger la salud de los empleados. Además, estipula que la implementación del SG-SST debe ser liderada e implantada por el empleador. La guía se basa en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), de esta forma se consigue la aplicación de las medidas de prevención y control eficaz de los peligros y los riesgos en el lugar de trabajo, disminuyendo al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar.

4.3.2. Normatividad Internacional.

4.3.2.1. NTP 1003 (Normas Técnicas de Prevención) Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: principios básicos.

El Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el Trabajo define en esta NTP algunos conceptos teóricos, los cuales necesariamente deben ser tomados como base para realizar un diseño de puestos de trabajo para personas con discapacidad. La norma inicialmente aclara la diferencia entre deficiencia y discapacidad, además enuncia las distintas modalidades de empleo referentes a la inserción laboral de las personas con discapacidad y finalmente determina la clasificación de discapacidad.

4.3.2.2. NTP 1004 (Normas Técnicas de Prevención) Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: adaptación y accesibilidad.

El Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el Trabajo define en esta NTP los criterios generales a tener en cuenta al momento de diseñar un puesto de trabajo para una persona con discapacidad, teniendo en cuenta la prevención de riesgos laborales con el fin de que se adapten a las necesidades requeridas.

5. Marco Metodológico de la investigación

5.1. Tipo de Investigación

La metodología de investigación utilizada para el desarrollo de la propuesta de inclusión laboral es descriptiva, debido a que contiene procesos y actividades, entendida como:

La investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres, fenómenos y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables Hernández (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

5.2. Recolección de información

5.2.1. Fuente primaria.

Se obtuvo información partiendo del diagnóstico de la Empresa, mapa de procesos, Cargos, Organigrama, Profesiograma, Tasa de accidentalidad, cumplimiento del SG-SST y Panorama de riesgos, a partir de ello se logra identificar el área y cargo para realizar la propuesta de inclusión laboral.

5.2.2. Fuente Secundaria.

Se realizó la revisión de diferentes fuentes teóricas, marco legal, y tesis nacional e internacionales que nos aportan en la construcción de la propuesta, con el marco de aplicación dentro del contexto de la empresa.

5.2.3. Población.

Para el desarrollo de la propuesta, se sugerirá a WEST, contratar candidatos con pérdida de capacidad entre: 35 Db leve a 35 y 60 Db moderada, de acuerdo a la descripción relacionada en el marco teórico, estos candidatos tienen la capacidad de entender sonidos del entorno, que facilitará la adaptación en su lugar de trabajo sin necesidad de implantes auditivos.

5.2.4. Técnicas.

Se utilizaron técnicas descriptivas y de observación para la construcción de la propuesta, basados en el contexto actual de la Empresa e investigaciones realizadas.

5.2.5. Materiales.

Para la realización de la propuesta se necesitaron de: Computadores, inversión de tiempo, investigaciones nacionales e internacionales, investigación de normatividad, acceso a la información de WEST.

5.2.6. Procedimientos.

- Identificación del proceso o área para la propuesta de inclusión se determinó con las condiciones de puesto de trabajo, en la cual implicará un bajo costo en el ajuste razonable del lugar de trabajo, para ello la revisión del mapa de procesos y perfiles de cargos llevaron a definir el área contable y financiera como la mejor oportunidad para un colaborador en condición de discapacidad auditiva.

- Validación del puesto de trabajo, se evidenciaron por medio de la observación del área de trabajo, para ello se utilizó el siguiente formato de recolección de datos y recomendaciones.

PROCESO	ÁREA	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	TAREAS	CONDICIONES FISICAS DEL PUESTO DE TRABAJO
ADMINISTRATIVO				
				CONDICIONES DEL ENTORNO

Figura 2. Formato análisis de condiciones de puesto de trabajo

Fuente: construcción de las autoras.

- Adicional a las condiciones, se ejecutó una inspección locativa en la empresa WEST.

	INSPECCION GENERAL			CÓDIGO: HSEQ-R-50	
VERSIÓN: 04	FECHA: 09/04/2019			PAGINAS: 1 DE 1	
Fecha			Lugar		
13/02/2019			Oficina WEST Bogotá		
ASPECTOS A EVALUAR		B	R	M	OBSERVACIONES
Espacio de trabajo					
Superficie de trabajo					

Figura 3. Formato de inspección locativa.

Fuente: construcción de las autoras.

- La construcción del presupuesto con base en las condiciones del puesto de trabajo y entorno, de igual forma la cantidad de horas que requiere el intérprete en caso de no tener el apoyo dentro del relevo. Por lo anterior, se sugiere tener una provisión económica.

Se tomará como referente de apoyo el canal de comunicación del Instituto Nacional de Sordos INSOR, quienes ofrecen un centro de relevo (SIEL) gratuito, este cuenta con una opción

de video llamada con un intérprete del lenguaje de señas en vivo garantizando una comunicación adecuada. (Centro de Relevó, 2018).

PROCESO DE INCLUSIÓN (TAREA)	TAREAS	COSTO	DURACIÓN	RESPONSABLE
Porvisiones por eventualidades				

Figura 4. Formato Plan de trabajo por áreas y costos.

Fuente: construcción de las autoras.

- Levantamiento del perfil de cargo sugerido para la empresa WEST, en el cual indicamos las condiciones que debe tener el candidato: Ubicación en la compañía y dependencia, formación académica, experiencia. Esta definición de perfil facilita la consecución de candidatos idóneos para el programa de inclusión laboral, para ello el levantamiento se hizo por medio del formato de descripción de cargo.

Descripción de beneficios	
1	
2	

Figura 5. Descripción de beneficios para las empresas inclusivas

Fuente: construcción de las autoras.

- Beneficios de las empresas inclusivas se establece un listado de aspectos favorables para las empresas inclusivas que resumen la finalidad de la propuesta.

5.3. Diagrama Gantt.

A continuación, se relaciona el cronograma de actividades para el cumplimiento de objetivos.

Fases	Actividad	ABR	MAY	JUN	JUL	AGS	SEP	OCT
DIAGNOSTICO	1.1. Conocer los procesos donde se pueda incluir personas en condición de discapacidad auditiva, basa en el mapa de procesos de la compañía	P						
		E						
	1.2. Revisar las políticas de la compañía, en cuanto a temas de inclusión laboral	P						
		E						
	1.3 Identificar las condiciones del entorno y del puesto de trabajo, para la inclusión de personas con discapacidad auditiva.	P						
		E						
INVESTIGACIÓN	2.1. Investigar Información nacional de trabajos de grado, aplicaciones de programas, estadísticas de inclusión laboral en Colombia			P				
				E				
	2.2. Investigar Información internacional de trabajos de grado, aplicación de programas de inclusión y propuestas de programas			P				
				E				
	2.3 Investigar normatividad Colombiana, referente a la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad			P				
				E				
ANALISIS DE RESULTADOS	3.2 Analizar el proceso de la empresa, las condiciones del entorno y puesto de trabajo y realizar el levantamiento del perfil del cargo				P			
					E			
	3.1 Analizar la información recolectada y determinar las actividades, áreas y costos asociados al diseño de la propuesta de inclusión laboral				P			
					E			
	3.3 Especificar los beneficios para las empresas inclusivas que realicen contratación de personas en condición de discapacidad				P			
					E			
REALIZAR PROPUESTA	4.1. Presentar la propuesta del programa de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad auditiva a la gerencia general de WEST y cronograma de actividades							P
								E

Figura 6. Diagrama de Gantt

Fuente: construcción de las autoras.

6. Resultados

El resultado de nuestra investigación tiene como objetivo dar a conocer a la empresa WEST como se puede realizar inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en una de sus áreas de trabajo, tomando como base los objetivos planteados al inicio de la investigación por medio del diagnóstico de los procesos de la empresa, revisión de puesto de trabajo y beneficios para las empresas inclusivas.

6.1. Diagnóstico de la empresa WEST

6.1.1. Revisión de los procesos de la compañía.

Luego de revisar los procesos de la compañía, se identificó que el área de menor exposición de riesgo y fácil adaptación es el área de apoyo en el proceso contable y financiero, apoyando laborales propias del archivo, siendo un buen inicio para el programa de inclusión facilitando el nivel de aceptación y reconocimiento de la población, parte de las actividades propuesta fue esta identificación.



Figura 7. Mapa de procesos empresa WEST SAS

Fuente: construcción de la empresa WEST

Segun el proceso seleccionado se establece y analizan los cargos en el organigrama de la empresa, para determinar la persona responsable de su adaptación, seguimiento y control de las actividades que deberá desempeñar la persona; además se analizan los peligros y riesgos según las actividades que debe realizar el cargo.

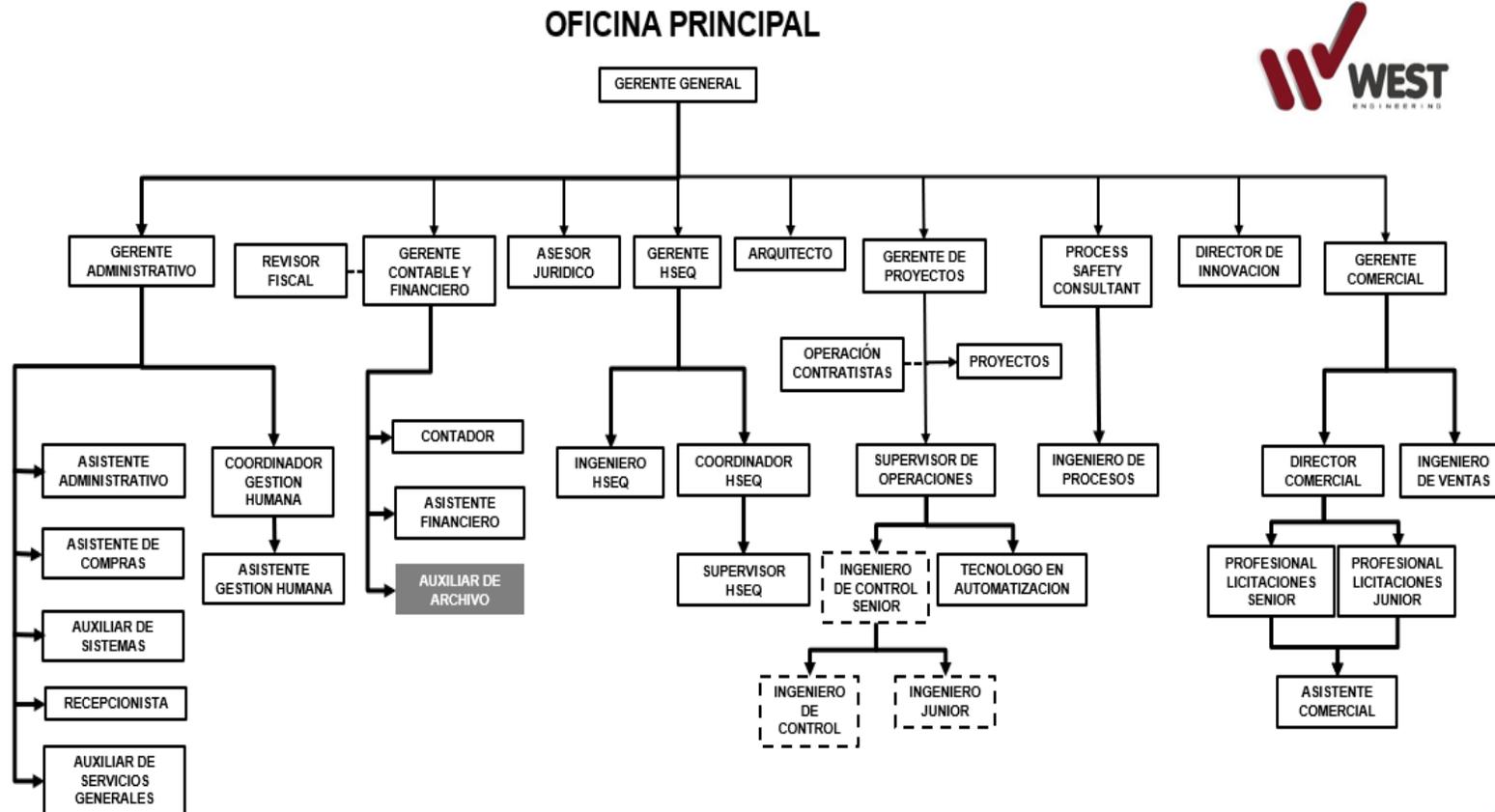


Figura 8. Organigrama Empresa WEST 2019

Fuente: Construcción de la empresa WEST

Se determina que la Gerencia contable y financiera es el área que maneja volúmenes de archivo en grandes proporciones, en comparación con las áreas administrativa, HSEQ u operativa; además de obtener en la valoración de riesgos el nivel más bajo de la organización según la matriz de identificación de peligros y valoraciones de riesgos (Ver anexo 2), lo anterior se basa en las realizadas por la persona y analizadas en la inspección de puesto de trabajo. (Ver anexo 3)

Siendo parte del análisis y el diagnóstico de la empresa, se verifica el cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de WEST por medio del informe de la auditoría realizada por el RUC en el año 2018, donde la empresa obtiene un puntaje de cumplimiento del 96,55% del decreto 1072 de 2015 (libro 2/parte 2/titulo 4/capitulo 6).

4.1 DESEMPEÑO GENERAL DEL SG-SST	
ETAPAS	RESULTADO
1. POLITICA	100%
2. ORGANIZACIÓN	93%
3. PLANIFICACIÓN	93%
4.APLICACIÓN	94%
5. AUDITORIA Y REVISION	99%
6.MEJORAMIENTO	100%
IMPLEMENTACION DEL SG -SST	96,55%

Figura 9. Porcentaje de cumplimiento del decreto 1072 de 2015 (libro 2/parte 2/titulo 4/capitulo 6).

Fuente: Informe de auditora RUC empresa WEST año 2018

Las estadísticas de accidente de trabajo y enfermedad laboral de la empresa WEST se encuentran en 0, por la buena gestión, seguimiento y control de su proceso HSEQ y el compromiso de la alta gerencia.



Figura 10. Historico estadístico de accidentalidad y enfermedad laboral

Fuente: Construcción de las autoras

WEST cuenta con programas de vigilancia epidemiológica auditivo y osteomuscular (Ver anexo 4), por lo tanto, se deberá incluir a la persona con discapacidad auditiva en las actividades planeadas. En los indicadores de incidencia y prevalencia se incluirá a la persona como caso nuevo, puesto que el medico ocupacional en la valoración y concepto médico debe establecer la pérdida de capacidad auditiva de la persona, lo cual es necesario para presentar ante los entes que apoyan las iniciativas de inclusión laboral.

El profesiograma determina los exámenes médicos ocupacionales que se le realizaran a las personas según las actividades y el cargo a desempeñar, por lo tanto, la IPS que realice los exámenes médicos ocupacionales deberá conocer las exigencias de WEST en la entrega de los conceptos médicos de la persona con discapacidad auditiva, la cual se encuentra especificada en el profesiograma de WEST. (Ver anexo 5).

6.1.2. Diagnóstico de la revisión de la política del SG-SST de WEST.

Siendo parte del diagnóstico la revisión de la política del SG-SST de WEST, actualmente la política no hace referencia a programas de inclusión laboral o trabajo en diversidad, siendo este

aspecto una oportunidad de mejora para la compañía, una vez aprobada la propuesta de inclusión, se sugiere actualizar la política del SG-SST, esto le facilitará a futuro a la empresa WEST formalizar su participación en responsabilidad social empresarial.

	POLITICA SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	VERSION 07
Fecha: 01-09-2017	Responsable: Gerencia y Proceso HSEQ	Página 1 de 2

WEST ENGINEERING SAS, es una compañía dedicada al montaje de obras de automatización industrial, comunicaciones, control e instrumentación, adquisición y suministro de materiales eléctricos y electrónicos para el sector hidrocarburos; es filosofía de la compañía el mejoramiento continuo, articulando sus procesos y servicios de manera armónica, prestando sus servicios con calidad, cumpliendo con las necesidades y requerimientos de sus clientes, proporcionando valor agregado a través del acompañamiento que genera confianza con el fin de garantizar la eficacia, eficiencia y efectividad, para asegurar la satisfacción del cliente.

Para el desarrollo de este propósito **WEST ENGINEERING SAS**, se compromete a prevenir accidentes, incidentes y enfermedades laborales, así como daños a la propiedad a través de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos e implementación de controles de las actividades ejecutadas de la empresa y ergonómicos derivados de las actividades administrativas; la prevención de la contaminación ambiental identificando y controlando aspectos e impactos ambientales significativos y no significativos y promover la prevención de acoso laboral entre el empleador, los trabajadores y grupo en general creando un ambiente de convivencia laboral sano.

Promoviendo una cultura de autocuidado y la seguridad como responsabilidad de todos a través de la implementación del Sistema Integrado de Gestión en un ambiente que permita la protección integral, física y mental del trabajador y sus familias fomentando la Responsabilidad Social con sus grupos de interés, el cuidado del medio ambiente, controlando los impactos generados por las actividades y haciendo uso eficiente de los recursos, cumpliendo con la legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio Ambiente y otros requisitos que suscriba la organización, todo lo anterior con el fin de enfocarlo a la mejora continua.

Para la correcta aplicación de esta Política, la Gerencia General apoyara el compromiso de toda la compañía, garantizando los recursos económicos, humanos y tecnológicos para mantener la infraestructura necesaria para su gestión y lograr los objetivos trazados.

Figura 11. Política del sistema integrado de gestión empresa WEST.

Fuente: construcción de las autoras.

6.1.3. La identificación del entorno y condiciones del puesto de trabajo

Esta identificación del entorno y condiciones del puesto de trabajo se realizó con el fin de garantizar condiciones aceptables del entorno, basados en las necesidades de una persona en condición de discapacidad auditiva, así mismo el espacio físico del puesto de trabajo, para ellos se realizó el levantamiento de información en dos condiciones; (1) entorno, (2) puesto de trabajo.

PROCESO	ZONA/LUGAR	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	TAREAS	CONDICIONES FÍSICAS DEL PUESTO DE TRABAJO					
ADMINISTRATIVO	Oficina	Actividades de oficina	Digitación, archivo, Entrega de correspondencia interna en las oficinas	Ubicar en espacios con buena iluminación y señalizados.	Disponer de señales de visuales (no slo auditivas) para evacuación en caso de emergencia	Ubicación del puesto de trabajo visualizando la salida	Capacitar mínimo a uno de sus compañeros en lenguaje de señas o acceso a la plataforma deL INSOR	Silla ergonómica, escritorio, computador	Disposición de un chat para su labor, facilitando canales de comunicación
				CONDICIONES DEL ENTORNO					
				Sensibilizar y capacitar a los colaboradores de la empresa WEST en trabajo en diversidad y divulgar la vinculación de colaborador sordo	Disponer de un interprete en lenguaje de señas para la capacitación del colaborador con discapacidad auditiva en las labores propias del cargo y acompañamiento en las adaptación al sitio de trabajo	En su lugar de trabajo debe estar acompañado mínimo de una persona que acompañe y dirija su gestión	La persona oyente que trabaje con la persona con discapacidad auditiva debe tener acceso a la plataforma de INSOR como un medio de comunicación eficiente	Utilizar un distintivo para el colaborador (Boton, marcación en dotación) que permita a sus compañeros identificar su condición y tener medios de comunicación	Utilizar medios de comunicación interna para sensibilizar y dar tips sobre inclusión laboral familiarizando a la empresa

Figura 12. Identificación de condiciones del puesto de trabajo y del entorno

Fuente: construcción de las autoras

De esta información logramos evidenciar que el acondicionamiento del puesto de trabajo se puede realizar siendo una oportunidad importante para lograr la participación de la empresa en programas de inclusión laboral.

6.2. Investigación

6.2.1. Las investigaciones consultadas a nivel nacional destacadas para la elaboración del diseño del documento, fueron:

“Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá” (Botero, 2016). La investigación resalta los avances en términos de inclusión laboral que ha tenido Colombia y las redes de apoyo que se han establecido para cerrar barreras y brechas con las PcD. Las cifras del último censo realizado por el DANE, *“Colombia no tiene una cifra exacta de las personas con discapacidad, no obstante, el Censo del DANE de 2005 captó a 2.624.898 (6,3%) personas que refirieron tener alguna discapacidad”* (Ministerio de Salud y Protección Social, 2017, pág. 1)

De igual forma se destaca el primer programa para PcD *“Pacto de Productividad, liderado por el SENA, el Ministerio de Trabajo, Cafam, Comfenalco-Antioquia, Banco 16, Interamericano de Desarrollo – BID, Comfamiliar, Comfandi, Fundación Corona, Fundación Saldarriaga Concha. Quienes han trabajado para promover la inclusión”*. Con este documento se resalta la participación de Colombia en incluir laboralmente personas en condición de discapacidad y el apoyo del gobierno es respetar y apoyar la población en puestos de trabajo dignos, siendo posible la contratación de esta población en puestos de trabajo productivos.

Así mismo el trabajo realizado por el Insor, Sena, Ministerio del trabajo y Ministerio de Salud y Protección Social, de los cuales consultamos e incluimos los siguientes documentos los cuales fueron la base para la construcción de las actividades y diseño del programa de inclusión, reconociendo los aspectos positivos en de la inclusión laboral y las entidades asociadas; Sala de situacional de las personas con discapacidad, Caracterización social laboral de la población sorda y guía para el proceso de inclusión laboral, citadas y referenciadas en el documento.

6.2.2. Referente a las investigaciones internacionales el documento Diversidad Auditiva: Imaginarios Sociales e Inclusión Laboral.

Una Aproximación Intercultural de 2014, por la autora Gina Viviana Morales, nos aportó información frente a las expectativas de un empleo, las condiciones del ser a tener en cuenta en un proceso y la participación de las organizaciones en el desarrollo de las PcD, de igual forma todos los vacíos que existen en la aplicación de programación de inclusión laboral y el campo de acción que tenemos desde los sistemas de gestión para garantizar medidas mínimas de adaptación a los lugares de trabajo.

6.2.3. A nivel de normatividad colombiana.

Desde nuestra constitución se resalta las oportunidades y diversidad de derechos para las personas en condición de discapacidad, en los apartados revisados no se encontró con claridad la obligación de las empresas en contratar personas en condición de discapacidad solo se abarcan los beneficios para las empresas inclusivas, de igual forma existe una clara oportunidad de mejora en las normatividad referente al sistema de seguridad y salud en el trabajo debido a que solo se habla de condiciones razonables en sus entorno de trabajo, pero no sugiere el proceso adecuado para los procesos de inclusión laboral; dejando un vacío para los profesional y especialistas que trabajan con este tipo de población y la cogida de estas condiciones en sus sistemas de gestión y seguridad en el trabajo.

6.3. Análisis de resultados

6.3.1. Identificación del proceso contable y financiero.

Identificado el proceso contable y financiero, las condiciones del entorno y lugar de trabajo, se realizó el levantamiento del perfil del cargo de archivo, para esta descripción se tuvo en

cuenta la misión del cargo, organigrama, formación académica, no se solicitó experiencia para el cargo, con ello se amplía la posibilidad de acceso a empleo para PcD auditiva

Siendo el concepto de discapacidad aún un factor poco explorado por la empresa WEST, nuestro objetivo hacer atractivo y sencillo el perfil del cargo y del candidato.

FORMATO DESCRIPCIÓN DEL CARGO	
PROCESO DE GESTIÓN HUMANA	
Nombre del cargo	
Área a la que Pertenece: Proceso contable y financiero Reporta a: Jefe contable y financiero (Consultar Mapa de Procesos)	
Misión del cargo	
Clasificación y control de documentación por medios físicos y electrónicos en las carpetas creadas por el área, recepción y envío de correspondencia a los demás centros de trabajo ubicados a nivel nacional, entrega y control de la correspondencia interna en la oficina principal.	
Organigrama	
<pre> graph TD GG[Gerente General] --> GCF[Gerente Contable y Financiero] GCF --> C[Contador] GCF --> AF[Asistente Financiero] GCF --> AA[Auxiliar de archivo] </pre>	
Nivel académico	
Técnico En áreas administrativas o de archivo	
Formación específica	
Conocimientos básicos en Excel, Word, internet, archivo, manejo de correspondencia, controles físicos, redacción, ortografía.	
Años	Experiencia
0	No requerida, perfil sujeto a desarrollo interno
Perfil de competencias	
Organizacionales	Nivel de ajuste
Orientación al resultado	
Adaptabilidad	
Mejora continua	
Control del gasto	
Responsabilidades del cargo	
<ul style="list-style-type: none"> • Llevar el correcto almacenamiento de los soportes físicos y magnéticos de la empresa • Controlar los envíos y recibidos de la correspondencia • Organizar y garantizar la entrega de correspondencia interna por área • Llevar al día el archivo • Responder forma oportuna correos electrónico o solicitudes realizadas al área • Sacar copias solicitadas • Apoyar las actividades asignadas por su jefe inmediato 	
Recomendaciones	
El cargo puede ser ocupado por una persona con discapacidad auditiva, debido a las tareas asociadas al cargo.	

Figura 13. Formato perfil de cargo

Fuente de las autoras

6.3.2. Información recolectada, actividades por áreas y costos.

Con la información recolectada en la compañía y los documentos de inclusión laboral revisados, se establece un plan de actividades por condiciones del entorno y puesto de trabajo, debido a que las dos tienen necesidades y fases diferentes, este levantamiento de actividades comprende: Tareas, costo, duración en tiempo y responsable en la organización.

En la figura 9 cronograma de la empresa WEST, tendrá la posibilidad de conocer el costo de un proceso de inclusión, inversión en tiempo y realizar seguimiento a las actividades planteadas.

FASES	TAREAS	COSTO	DURACIÓN	RESPONSABLE
Contacto con INSOR entidad que pertenece al MINTIC	Socialización de la empresa y presentación	Inversión en tiempo	1 día	GESTIÓN HUMANA
	Solicitud de convenio	Inversión en tiempo	Por definir	GESTIÓN HUMANA
	Entrega de perfil	Inversión en tiempo	1 día	GESTIÓN HUMANA - JEFATURA ADMINISTRATIVA
	Solicitud de candidatos	Inversión en tiempo	1 día	GESTIÓN HUMANA
Entrevistas	Fijar fechas para entrevistas	Inversión en tiempo	1 día	GESTIÓN HUMANA
	Disponer de un interprete para las entrevistas	Gratuito	8 horas	GESTIÓN HUMANA
	Revisión de certificado medico que indique el grado de pérdida auditiva (grado de severidad)	Inversión en tiempo	1 hora	SST
Pre-selección	Solicitud de documentos (candidato seleccionado)	Inversión en tiempo	30 minutos	GESTIÓN HUMANA
	Exámenes medicos de ingreso (profesiograma)	Inversión en tiempo	4 horas	SST
Contratación	Disponer de un interprete para la explicación de los documentos de ingreso y socialización de las condiciones del contrato	Gratuito	3 horas	GESTIÓN HUMANA
Inducción de bienvenida	Disponer de un interprete de facilite el canal de comunicación	Gratuito	8 horas	TODAS LAS ÁREAS
	Habilitar espacios con cada área para la inducción y reconocimiento de la empresa y áreas	Gratuito		
Inducción con SST	Disponer del profesional encargado del SG-SST	Gratuito	2 horas	SST
Capacitación	Disponer del apoyo de un interprete que facilite la explicación de las responsabilidades y actividades del cargo	Gratuito	16 horas	JEFATURA ADMINISTRATIVA
Periodo de prueba	Evaluar periodo de prueba pactado en el contrato de trabajo	Gratuito	1 hora	JEFATURA ADMINISTRATIVA
Evaluación de adaptación	El candidato evalúa su nivel de adaptación en la empresa	Gratuito	1 hora	JEFATURA ADMINISTRATIVA
Provisión: Los interpretes esta disponibles de acuerdo al cronograma de INSOR, en caso de no disponer del recurso gratuito el valor de la hora es de \$20,000y deben estar dos interpretes por sesión				
Por las horas proyectada se sugiere aprovisionar un valor de \$1.240.000				

FASES	TAREAS	COSTO	DURACIÓN	RESPONSABLE
Puesto de trabajo	Compra de silla ergonómica	350,000	Por definir	SST
Señalización	Salidas de emergencia	25,000	Por definir	SST
Alarma	Alarma visual en el área de trabajo en caso de emergencia	100,000	Por definir	SST
Capacitación	Capacitación compañeros de área en lenguaje de señas y/o canales de comunicación	Gratuito	Por definir	GESTIÓN HUMANA

Los interpretes esta disponibles de acuerdo al cronograma de INSOR, en caso de no disponer del recurso gratuito el valor de la hora es de \$20,000 y deben estar dos interpretes por sesión				
Por las horas proyectada se sugiere aprovisionar un valor de \$160,000				

Figura 14. Formato de fases y tareas del programa de inclusión laboral

Fuente: construcción de las autoras.

6.3.3. Objetivos de la propuesta y revisión de beneficios económicos.

Siendo parte de los objetivos de la propuesta y luego de revisión de investigación frente a los beneficios económicos que adquieren las empresas inclusivas, se realizó un resumen con los aspectos más importantes al realizar inclusión laboral, no solo se mencionan los aspectos también se resalta la población.

DESCRIPCIÓN DE BENEFICIOS	
1	Identificar a las personas en condición de discapacidad como actores productivos para la organización
2	Suplir una necesidad empleo de la población
3	Promover alianzas con entidades tales como INCI, INSOR, SENA,
4	Ser reconocida como empresa inclusiva que le permitirá a WETS tener beneficios tributarios y descuentos, al contratar 1 o más persona en condición de discapacidad tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores en situación de discapacidad mientras esta subsista
5	Disminución de la cuota SENA en un 50%
6	Presupuesto de bajo costo para su ejecución
7	los beneficios económicos esperamos incentivar la participación de la empresa WEST en el marco de responsabilidad social empresarial “aumentar la reputación de la organización y fomentar una mayor confianza pública, generar innovación, mejorar la competitividad de la organización incluyendo el acceso de financiamiento y la posición de socio preferencial” (ISO 26000 pag, 34),
8	Esta propuesta de un programa de inclusión le aportaría a la empresa WEST mejorar en sus relaciones laborales y aplicaría el principio fundamental de derechos humanos, “Una organización tiene mucho que ganar si opta por un enfoque activo que asegure la igualdad de oportunidades y el respeto por todos los individuos” (ISO 26000 pag, 31)
9	Impactar la calidad de vida de las personas condiciones de discapacidad y las de sus familias, aportando en la independencia de esta población

Figura 15. Descripción de beneficios

Fuente: construcción de las autoras.

Realizando un análisis de costo beneficio se obtuvo el siguiente resultado.

Deducción de Renta	200%
Deducible de salario anual	\$ 22.203.552
Deducible de prestaciones sociales	\$ 4.847.776
Total, anual a deducir por persona en condición de discapacidad	\$ 27.051.328

Figura 16 Análisis costo beneficio

Fuente: construcción de las autoras.

6.4. Realizar propuesta

Para este espacio de citaré a la gerencia general, jefatura contable y financiera, jefe de gestión humana y jefe de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de realizar la presentación de la propuesta de inclusión laboral, indicando los beneficios que tendría la compañía al participar como empresa incluyente, para ellos se desarrolló un resumen de los beneficios destacados para esta investigación y los cuales serán base para la aprobación del programa de inclusión laboral junto con el presupuesto realizado.

Para está presentación de presupuesto se hace la claridad del apoyo que brinda el INSOR y se sugiere dejar una provisión económica destinada para el apoyo de los intérpretes en caso de que surja alguna eventualidad con la entidad o el centro de relevo SIEL, (Ver anexo 1).

6.5. Discusión

Respecto a los programas de inclusión laboral en Colombia y otros países, existe una aproximación y participación de las PcD, tomando cada vez más fuerza su participación en el mundo laboral y la generación de perfiles de cargo aproximados a al tipo de discapacidad.

Se tomaron en cuenta diferentes definiciones de discapacidad, en las cuales todas hablan de una perdida física o mental, así mismo revisamos las cifras del censo de 2005 en Colombia frente a discapacidad, siendo más el 6,3% del total de habitantes, debido a esta cifra se inició el

fortalecimiento de las diferentes entidades que aportan y apoyan a las PcD en su inclusión laboral involucrado el bienestar integral de las personas con estas condiciones.

En cuanto a las empresas inclusivas en Colombia el primer programa se denominó “pacto productivo”, como una de las iniciativas del sector público y privado en vinculación de personas con discapacidad, de igual forma nuestra legislación Colombia resalta los beneficios a las empresas inclusivas siendo este un motivar para la vinculación de PcD, pese a estos avances las empresas mantienen su percepción lejana frente a la contratación de personas en condición de discapacidad discriminando sus capacidades físicas o intelectuales para ejecución del rol del cargo, con esta consulta de información se construyó el listado de beneficios, con el cual se motivará a la empresa WEST a ejecutar el diseño de nuestra propuesta.

De los conceptos y grados de pérdida en temas de discapacidad auditiva consultados, para nuestro diseño fue de vital importancia definir el grado de pérdida recomendables para el programa de inclusión laboral, entre: 35 Db leve a 35 y 60 Db moderada, no tiene pérdida total de la audición.

El puesto de trabajo que se determinó para el diseño de la propuesta, se escogió luego del diagnóstico realizado a la empresa, el cual dio herramientas para definir el lugar con exposición de riesgo y fácil adaptación a las tareas supervisadas, la construcción del perfil se realizó después de determinar el puesto de trabajo y las responsabilidades del cargo, con lo anterior, se especificaron las condiciones del entorno y puesto de trabajo a considerar por WEST para el programa de inclusión laboral de una persona con discapacidad auditiva.

Del área contable y financiera, depende el control de archivo y correspondencia interna, se establece esta área de trabajo debido a que la tarea es repetitiva y de fácil adaptación; así mismo en esta área se encuentra una persona con la jornada laboral completa, quien puede supervisar las

tareas y acompañar en caso de alguna eventualidad, siendo esta una actividad que no genera riesgo para la empresa o para el colaborador con discapacidad auditiva, permitiéndole ser productivo.

Para la ejecución y puesta en marcha de la propuesta se elaboró un plan de trabajo con tareas asociadas a cada área de la empresa, de igual forma el presupuesto inversión en tiempo para dichas tareas, la información le permite a la empresa WEST conocer el costo del programa de la inclusión laboral.

La expectativa de la propuesta es interesante para los dos puntos involucrados, empresa y población en condición de discapacidad, con este tipo de programas de inclusión se abrieron las puertas a formas diferentes de trabajar y percibir la forma de medir desempeño, ampliando el reconocimiento de la empresa y empoderamiento de las PcD.

7. Análisis financiero

El desarrollo del diseño de la propuesta, cuenta con un presupuesto a ejecutar de acuerdo a las fases y tareas por área, resaltando que el presupuesto no solo especifica gastos en dinero, también incluye la inversión en tiempo de algunas fases del cronograma.

Considerando la participación de algunas entidades de acceso gratuito, sin embargo, se especifican anotaciones frente a las provisiones que se sugieren tener en el desarrollo del cronograma, con esto se suplirían posibles contingencias que puedan ocurrir.

A continuación se describe la inversión por fase del proceso, y la importancia de resaltar los accesos gratuitos y su estimado de inversión económica.

RECURSO HUMANO Y FÍSICO		
FASES	COSTO	DURACIÓN
Contacto con INSOR entidad que pertenece al MINTIC	Inversión en tiempo	1 día
	Inversión en tiempo	Por definir
	Inversión en tiempo	1 día
	Inversión en tiempo	1 día
Entrevistas	Inversión en tiempo	1 día
	Gratuito	8 horas
Pre-selección	Inversión en tiempo	1 hora
	Inversión en tiempo	30 minutos
Contratación	Inversión en tiempo	4 horas
	Gratuito	3 horas
Inducción de bienvenida	Gratuito	
	Gratuito	8 horas
Inducción con SST	Gratuito	2 horas
Capacitación	Gratuito	16 horas
Periodo de prueba	Gratuito	1 hora
Evaluación de adaptación	Gratuito	1 hora
Puesto de trabajo	350,000	Por definir
Señalización	25,000	Por definir
Alarma	100,000	Por definir
Capacitación	Gratuito	Por definir

RECURSO ECONÓMICO	
Costo adaptación puesto de trabajo	475.000
Provisión acceso a interpretes en caso de tener apoyo del SENA o INSOR	1.400.000
Estimado de inversión	1.875.000

Figura 17. Descripción de inversión

Fuente: construcción de las autoras.

Descripción de beneficios	
1	Identificar a las personas en condición de discapacidad como actores productivos para la organización
2	Suplir una necesidad empleo de la población
3	Promover alianzas con entidades tales como INCI, INSOR, SENA,
4	Ser reconocida como empresa inclusiva que le permitirá a WETS tener beneficios tributarios y descuentos, al contratar 1 o más persona en condición de discapacidad tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores en situación de discapacidad mientras esta subsista
5	Disminución de la cuota SENA en un 50%
6	Presupuesto de bajo costo para su ejecución
7	los beneficios económicos esperamos incentivar la participación de la empresa WEST en el marco de responsabilidad social empresarial “aumentar la reputación de la organización y fomentar una mayor confianza pública, generar innovación, mejorar la competitividad de la organización incluyendo el acceso de financiamiento y la posición de socio preferencial” (ISO 26000 pag, 34),
8	Esta propuesta de un programa de inclusión le aportaría a la empresa WEST mejorar en sus relaciones laborales y aplicaría el principio fundamental de derechos humanos, “Una organización tiene mucho que ganar si opta por un enfoque activo que asegure la igualdad de oportunidades y el respeto por todos los individuos” (ISO 26000 pag, 31)
9	Impactar la calidad de vida de las personas condiciones de discapacidad y las de sus familias, aportando en la independencia de esta población

Figura 18. Beneficios económicos

Fuente: construcción de las autoras.

Adicional al costo que tienen las fases del desarrollo de la propuesta, se destacan los beneficios económicos que puede adquirir la compañía realizando contratación de personas en condición de discapacidad.

Estos beneficios impactan la reducción tributaria y renta de la empresa al garantizar la vinculación de personas en condiciones de discapacidad, impactando los gastos de WEST vs la baja inversión o costo de la implementación de programa, siendo relevante la propuesta y ajustada a las condiciones de la organización.

8. Conclusiones y Recomendaciones

8.1. Conclusiones

Frente a la pregunta problema, objetivos planteados, investigaciones revisadas y normatividad mencionada, se puede concluir lo siguiente:

- La empresa WEST, de acuerdo a su actividad económica y descripción de proceso, si puede implementar un programa de inclusión laboral, generado posibilidades para esta población. Revisando los posibles cargos a ocupar, el diagnostico nos revelo que en el proceso contable y financiera se requiere una persona de apoyo en manejo de archivo, siendo esta actividad de fácil ejecución y asignación de tareas, se considera un reto en este proceso la capacitación del analista financiero en el manejo de la plataforma SIEL y lenguaje de señas.
- Cuenta con un SG-SST implementado, con un resultado del 96% de acuerdo a su última auditoria. Es el área administrativa las más viable ya que presenta 0% de accidentalidad en los últimos 3 años, demostrando el compromiso con la seguridad de sus trabajadores, con programas de vigilancia epidemiológica aplicables a la población específica, cabe desatacar su cultura organizacional de corte cooperativo, este tipo de empresas facilitan el ingreso de nuevas estrategias para buscar talentos.
- Por lo anterior, iniciamos el diagnóstico de la empresa y sus procesos, recolectando información que nos permitió realizar la construcción de formatos y el cronograma de trabajo para la ruta de inclusión. Destacando la importancia de las actividades atadas al cargo, permitiendo hacer el listado de fases a ejecutar y el levantamiento del perfil ajustado a la necesidad de la empresa, con este tipo de investigación no solo abordamos

las necesidades de la población en condición de discapacidad, sino también las necesidades, tareas y contexto de la empresa WEST.

- Basadas en el diagnóstico, conocimos el contexto de la empresa, que nos permitió describir el área adecuada para realizar el proceso de inclusión laboral, por parte de las autoras los modelos de formatos construidos se realizaron de acuerdo a las necesidades de la investigación, cumpliendo el objetivo de construir una propuesta asequible y de interés para le empresa WEST.
- Con la información consultada se construyó la propuesta de inclusión. Identificando aspectos del lugar de trabajo, presupuesto y características de la población, facilitando la ruta inclusiva para la empresa WEST, siendo una aplicación de bajo costo utilizando el acceso a las plataformas gratuitas y trabajando en conjunto con el SENA o INSOR.
- La inserción laboral de PcD, cada vez toma más fuerza, no solo por aspectos económicos que otorgan los gobiernos, también existe una transformación en los ambientes laborales reconociendo en las diferencias grandes potenciales, facilitando el libre desarrollo de las PcD, el empleo, impactando en su calidad de vida e ingresos para la familia.
- Durante el ejercicio de investigación se encontraron vacíos en la legislación Colombiana y normatividad en seguridad y salud en el trabajo frente al abordaje y consideraciones de las personas con cualquier tipo de discapacidad, se pasan por alto todas aquellos aspectos importantes en materia SST, lo que nos invita a reflexionar frente a las necesidades de la población, abriendo todo un campo de acción, para nuestra investigación, las condiciones del contexto y lugar de trabajo se levantaron por medio de las visitas al centro de trabajo; por ello fue importante para nuestro documento incluir el entorno, no solo basadas en la tarea sino en las necesidades de su contexto.

- El último Censo realizado en Colombia en el año 2005, captó a 2.624.898 (6,3%) personas que refirieron tener alguna discapacidad. Lo cual indica altas posibilidades de consecución de candidatos y contratación de sordos para la Empresa WEST. Colombia presenta una tasa de desempleo del 8% de la población, quiere decir que las personas con discapacidad auditiva representan una gran parte de esta población.
- En el año 2016, del total de la población con discapacidad auditiva mayor de 18 años, que corresponde a un total de 136.498 personas, solo el 12% se encuentra trabajando de manera formal, quiere decir que en promedio el 80% de la población no se encuentra vinculada.
- Del 12% de las personas con discapacidad auditiva en Colombia el 51% corresponde al género masculino y el 48% al femenino, esto quiere decir que la población está en igualdad de oportunidades laborales.
- Las cifras del Ministerio de Salud y Protección Social, reportaron las actividades económicas que más contratar personas sordas: Sector Agrícola 28%, Sector de Servicios 23%, Sector de comercio 14%.
- Referente al tema de ingresos económicos o salariales de las personas en condición de discapacidad del 12% que se encuentra vinculado el 73% de ellos recibe una remuneración promedio de \$500.000, esto indica que están por debajo del ingreso mínimo legal vigente que indica el estado, de allí surge la necesidad de dignificar las condiciones de trabajo para las personas sordas en Colombia y medidas de protección para evitar la explotación o abuso.
- Por nuestra parte, siendo autoras de la propuesta de inclusión laboral para la empresa WEST, nos quedan varios aprendizajes y visiones sobre las personas en condición de

discapacidad tales como: Comprender el potencial que tiene las personas en condición de discapacidad siendo productivas en un entorno laboral, reconocer sus derechos, entender que el trabajo dignifica su condición y genera independencia, las opciones que tiene las Empresas de cambiar la calidad de vida de una persona en condición de discapacidad, resaltar los beneficios del estado a las empresas inclusivas y como estos procesos de contratación mejoran la imagen de la empresa e inician su ruta de Responsabilidad Social Empresarial. Consideramos qué si es posible trabajar en diversidad entendido que en las diferencias está la fuerza de un equipo de trabajo, siendo el reto más grande romper el paradigma de las personas con discapacidad y dejar de verlas como un “problema” por el contrario incluirlas en la solución a las estadísticas de pobreza, sesgos y desempleo de nuestro país.

8.2. Recomendaciones

- Considerar todos los comentarios realizados en las condiciones del puesto de trabajo, tanto físicas como de contexto, si bien es cierto se deben tener en cuenta para todos los colaboradores, pero con esta población en específico puede ser perjudicial para su adaptación al lugar de trabajo de acuerdo a sus características y el tipo de pérdida.
- Se recomienda a la organización realizar la actualización de la política incluyendo aspectos de responsabilidad social e inclusión de diferentes grupos de interés.
- Realizar la inscripción como empresa en INSOR, esto facilitará la consecución de candidatos e ingreso a la plataforma de interpretación, generando herramientas de comunicación con la persona sorda.
- Ejecutar procesos de selección de acuerdo al perfil de cargo, durante el proceso de selección siempre tener el acompañamiento de un intérprete o acceso a la plataforma de

INSOR, esto por respecto a los candidatos facilitando su canal de comunicación, de igual forma informar sobre las fases del proceso y retroalimentar aquellos candidatos que no superen el proceso, siempre dar igualdad de condiciones y evaluar sobre las capacidades del candidato no desde la perspectiva de discapacidad.

- Ajustar el plan de emergencia, incluyendo a la persona en condición de discapacidad auditiva, en este aspecto inicialmente se sugiere no dejar sola la persona en el área de trabajo y a futuro disponer de una alarma visual o de vibración para la PcD.
- Modificar la matriz de comunicación interna de la compañía, diseñando alternativas de comunicación para la persona en condición de discapacidad auditiva.
- Realizar exámenes médicos de ingreso con énfasis auditivo, así mismo solicitar certificado de pérdida auditiva avalado por el medio ocupacional, por medio de este soporte se conoce el nivel de pérdida del colaborador y candidatos que participen el proceso. Tomando como referente el anexo propuesto para el profesiograma.
- Incluir en los programas de riesgo epidemiológico a la persona sorda. Tomando como referente el anexo propuesto.
- Programar sensibilización a todo el personal de WEST frente al trabajo en diversidad, por medio de esto se logrará con mayor efectividad la adaptación al puesto de trabajo y permanencia de la PcD.
- Evaluar la posibilidad de capacitar al personal en lenguaje de señas básicos que faciliten la interacción de la PcD y mejorar los canales de comunicación
- Realizar inducción al puesto de trabajo de acuerdo al perfil de cargo, esto dará seguridad al colaborador frente a las actividades a desarrollar.

- Generar expectativa en los colaboradores, frente al valor agregado de trabajar con personas en condición de discapacidad.
- Realizar evaluaciones de puesto de trabajo recurrentes y tomar en cuenta las recomendaciones de las PcD.
- Luego del ingreso, se sugiere realizar evaluación de adaptación en compañía de gestión humana al colaborador con discapacidad, esto genera lazos de confianza para manifestar posibles situaciones de burla o discriminación por los grupos de trabajo.
- Ejecutar el cronograma de actividades que se entregará junto con la propuesta de inclusión laboral, siendo un adjunto a su SG-SST, con ello pueden justificar el acceso a los beneficios económicos que otorga el estado.

Referencias

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2004). *Informe anual sobre accidentabilidad de los trabajadores con discapacidades*. Recuperado de: scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2007000400003.
- Aldana, R. (2017). *Representación social que tiene la población sorda sobre la inclusión laboral en Bogotá*. Recuperado de: 190.131.241.186/.../REPRESENTACIÓN%20SOCIAL%20QUE%20TIENE%20LA%...
- Belisario et al. . (2010). *Discapacidad auditiva*. Recuperado de: www.redalyc.org/pdf/709/70945572003.pdf.
- Botero, M. (2016). *Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contacto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, tesis de grado.
- Briceño, J. (2015). *Entidades comprometidas con el desarrollo y reconocimiento de la población con problemas auditivos*. Recuperado de: <https://uniandes.edu.co/es/.../grados-medicina-20152--intervencion-juan-carlos-bricen...>
- Centro de relevo. (2018). *Servicio de Interpretación en línea SIEL*. Recuperado de: <https://centroderelievo.gov.co/632/w3-propertyvalue-15254.html>.
- Colombia- Senado de la República (1991). *Constitución Política de Colombia*. Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?isbn=8498976006>.
- Córdoba, L.; Gómez, J. y Verdugo, M.A. (2008). *Calidad de vida familiar en personas con discapacidad*. Recuperado de: www.scielo.org.co/pdf/rups/v7n2/v7n2a06.pdf.
- Cortes, M. (2017). *Política Pública de discapacidad*. Bogotá: Ministerio de Salud y Protección .
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2017). *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)*. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/...y.../geih-historicos>.
- Dongi & Cano. (2014). *Desarrollo Personal y Bienestar Emocional*. Recuperado de: www.bemocion.mscbs.gob.es/.../docs/guia_desarrollo_personal_y_bienestar.pdf.

- Ferrer, A. (2001). *Las tecnologías de ayuda en la respuesta educativa del niño con problemas auditivos*. Recuperado de: www.sld.cu/.../las_tecnologias_de_ayuda_en_la_respuesta_educativa_del_nino_con.
- Finkelstein. (1980). *Cambios conceptuales la concepción de la discapacidad*. Recuperado de: <https://campus.usal.es/~inico/publicaciones/Verdugo-ModelosSoc.pdf>.
- Garavito, D. (2014). *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral*. Recuperado de: bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf.
- García, Pulido y Montes. (1997). *La educación multicultural y el concepto de cultura*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/.../28075996_La_educacion_multicultural_y_el_concepto.
- García, J. (2015). *Discapacidad auditiva: principales modelos y ayudas técnicas*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6366614>.
- Giraldo, Ceballos, Ortiz y Zapata. (2009). *La educación de los sordos adultos, una aproximación. - Cultura Sorda*. Medellín (Colombia): Universidad de Antioquía- Facultad de Educación.
- Gómez, N. (2016). *Pensar la inclusión: resignificando a las personas sordas*. Recuperado de: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/trans-pasando_fronteras/article/.../3252/.
- Hernández. (2015). *Todo lo que debe saber para hacerle frente a la pérdida de audición*. Recuperado de: <https://www.elpais.com.co>.
- Hernández, R.; Fernández, J.C. y Baptista, M.. (2003). *Metodología de la Investigación. VI Ed. .* Recuperado de: observatorio.epacartagena.gov.co/.../metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.
- Instituto de Biomecánica de Valencia. (1976). *Ergonomía: Comportamiento de las personas en su relación con los productos, entornos y servicios*. Recuperado de: <https://www.ibv.org>.
- Instituto Nacional de Sordos (2013). *Caracterización sociolaboral población sorda*. Recuperado de: www.insor.gov.co/observatorio/.../caracterizacion_sociolaboral_poblacion_sorda.
- Jiménez, E. (2016). *Experiencias y perspectivas tecnológicas en personas con discapacidad auditiva*. Recuperado de: <https://revistas.uchile.cl/index.php/RTO/article/download/48085/50625/>.
- Liñares, S. (2003). *Antropologías en transformación: Sentidos, compromisos y Utopías*. Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?isbn=8491330933>.

- López. (2000). *Una revisión de los estudios meta-analíticos de generalización de la fiabilidad*. Recuperado de: scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1989-38092008000 .
- Martínez y Florencio. (2015). *Comunidad Sorda: Definición y Características*. Recuperado de: lsefacil.es › Contenido teórico.
- Maura. (2002). *El desarrollo de las habilidades sociales de las personas con discapacidad auditiva*. Recuperado de: <https://revistas.ucm.es/index.php/ARTE/article/download/57568/51860>.
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (1997). *Ley 361 artículo 24: Ley de discapacidad*. Recuperado de: https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3673_documento.pdf.
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2009). *Ley 1346 artículo 1*. Recuperado de: www.mincit.gov.co/ministerio/ministerio-en-breve/docs/ley-1346-de-2009.aspx.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2017). *Sala situacional de las personas con discapacidad*. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/.../sala-situacional-discapacidad-junio-2017.pdf> .
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2016). *Guía para el proceso de inclusión laboral*. www.mintrabajo.gov.co/.../GUIA+PARA...PROCESO...INCLUSION+LABORAL.../1d .
- Morales, R. (2014). *Perfil auditivo vestibular de trabajadores*. Recuperado de: repositorio.iberamericana.edu.co/.../Perfil%20auditivo%20vestibular%20de%20traba...
- Organización Mundial de la Salud. (2013). *Sordera y pérdida de la audición*. Recuperado de: <https://www.who.int> › Acceso › Centro de prensa › Notas descriptivas › Detail.
- Organización Mundial de la Salud y Grupo del Banco Mundial. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Recuperado de: https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf.
- Parra, V. (2010). *Disminución auditiva de trabajadores*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/.../44204595_Disminucion_Auditiva_de_Trabajadores...
- Sabater, M. (2017). *La Inserción laboral de las personas afectadas por discapacidad*. Recuperado de: https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE002653.pdf.
- Salazar, G. (2016). *Inclusión y accesibilidad – Cultura Sorda*. Recuperado de: www.cultura-sorda.org/biblioteca/articulos/inclusion.
- Schein, M. (1998). *El proceso de inserción y adaptación del individuo a una organización*. Recuperado de: elcriterio.com/revista/contenidos_16/7.pdf.

Seoane. (2011). *Concepto de discapacidad*. Recuperado de: www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a04.pdf .

Anexo 1. Cronograma de trabajo.

		PROGRAMA DE INCLUSION LABORAL PARA PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD AUDITIVA 2020												CÓDIGO: HSEQ-PG-04														
VERSIÓN: 01		FECHA: 01/01/2020												PAGINAS: 1 DE 1														
JUSTIFICACIÓN		Por medio del presente programa de inclusion laboral se pretende sensibilizar e involucrar a la empresa WEST en proceso de inclusión laboral para personas con discapacidad auditiva (PcD), impulsando el desarrollo de las diferentes áreas de la empresa y estimulando a sus colaboradores a reconocer potencial en las PcD y Trabajo en diversidad.																										
ALCANCE		Este programa deberá aplicarse a todas las actividades y areas de WEST ENGINEERING SAS BOGOTA																										
OBJETIVO		METAS					INDICADORES										FRECUENCIA ANALISIS											
Garantizar adecuadas condiciones de trabajo a las personas con discapacidad auditiva y la adaptacion del todo el personal que labora en WEST		M1: Realizar el 90% de las actividades del programa de Inclusion Laboral en cada semestre					Cumplimiento: (N° de actividades ejecutadas en el semestre / N° de actividades programadas en el semestre)*100										SEMESTRAL											
		M2: Cerrar el 100% de las recomendaciones generada en las actividades.					Resultado: (N° de acciones cerradas en el semestre / Total de acciones en el semestre)*100										SEMESTRAL											
ACTIVIDAD		ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPTI		OCTU		NOVI		DICIEM		RESPONSABLE	RECURSOS	AREA
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E			
P	Definir periodos de evaluación del programa	X																								Proceso Contable y Financiero	Locativos Tecnológicos Humanos	Financiera
	Definir frecuencia para la realizacion de las actividades			X																						Proceso Contable y Financiero	Locativos Tecnológicos Humanos	Financiera
	Definir actividades que se van a realizar para dar cumplimiento al programa					X																				Proceso Contable y Financiero	Locativos Tecnológicos Humanos	Financiera
	Realizar exámenes medicos a las personas con discapacidad auditiva.							X																	Proceso Contable y Financiero	Humanos Técnicos Económicos	Financiera	
	Establecer contacto con entidades como INCI, INSOR, SENA, las cuales se encargaran de realizar acompañamiento							X																	Proceso Contable y Financiero	Humanos Técnicos Económicos	Financiera	
	Taller motivacional								X																Proceso Contable y Financiero	Humanos Técnicos	Financiera	

Anexo 2. Matriz de peligros y riesgos

VERSION: 10					FECHA: 09/04/2019																		
PROCESO	CARGO	ZONA LUGAR	ACTIVIDADES	RUTINARIO (SI/NO)	PELIGRO			CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO					VALORACIÓN DEL RIESGO		MEDIDAS INTERVENCIÓN					
					DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN	EFECTOS POSIBLES	FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE DEFICIENCIA	NIVEL DE EXPOSICIÓN	NIVEL DE PROBABILIDAD (ND X NE)	INTERPRETACION DEL NIVEL DE PROBABILIDAD	EL DE CONSECUENCIA	NIVEL DE RIESGO (NRI) E INTERVENCIÓN NPNC	INTERPRETACION DEL NIVEL DE RIESGO	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	# EXPUESTOS	ELIMINACION	SUSTITUCION	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACION Y ADVERTENCIA
CONTABLE Y FINANCIERO	ASISTENTE CONTABLE Y FINANCIERO	Oficina Bopotá	Verificación, recepción y contabilización de documentos	SI	Caida de escaleras	Condiciones de Seguridad	Lesiones osteomusculares		Barandas y antrideslizantes	Capacitacion	2	2	4	Bajo	25	100	III	ACEPTABLE, MEJORAR EL CONTROL EXISTENTE	1	na	na	mantenimiento preentivo	Señalización
	AUXILIAR DE SISTEMAS	Oficina	Prestar soporte técnico en el mantenimiento	SI	Caida de escaleras	Condiciones de Seguridad	Lesiones osteomusculares		Barandas y antrideslizantes	Capacitacion	2	2	4	Bajo	25	100	III	ACEPTABLE, MEJORAR EL CONTROL EXISTENTE	1	na	na	mantenimiento preentivo	Señalización
	AUXILIAR DE ARCHIVO	Oficina	Gestionar todos los requerimientos	SI	Caida de escaleras	Condiciones de Seguridad	Lesiones osteomusculares		Barandas y antrideslizantes	Capacitacion	2	2	4	Bajo	25	100	III	ACEPTABLE, MEJORAR EL CONTROL EXISTENTE	1	na	na	mantenimiento preentivo	Señalización
	ASISTENTE DE COMPRAS	Oficina	Realizar todas y cada una de las gestiones que se requieran	SI	Caida de escaleras	Condiciones de Seguridad	Lesiones osteomusculares		Barandas y antrideslizantes	Capacitacion	2	2	4	Bajo	25	100	III	ACEPTABLE, MEJORAR EL CONTROL EXISTENTE	1	na	na	mantenimiento preentivo	Señalización

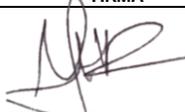
Anexo 4. Programa de Vigilancia Epidemiológica Biomecánico

		PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA BIOMECANICO												VERSION: 04														
		Fecha: 10-07-2017																										
JUSTIFICACIÓN		WEST ENGINEERING SAS, busca orientar y facilitar mecanismos de control que permitan el seguimiento de aquellos pacientes con algún tipo de patología y fomenten la prevención de aquellos trabajadores sanos expuestos al factor de riesgo.																										
ALCANCE		El presente programa da cobertura a todos los trabajadores de WEST ENGINEERING, expuestos al riesgo.																										
OBJETIVO		METAS				INDICADORES				FRECUENCIA ANALISIS																		
Establecer los mecanismos de control necesarios, de acuerdo a los resultados de las valoraciones realizadas, que permitan minimizar las posibles patologías osteomusculares.		M₁ : Realizar el 85% de las actividades programadas durante cada trimestre.				Cumplimiento: (N° de actividades ejecutadas en el trimestre / N° de actividades programadas en el trimestre)*100				SEMESTRAL																		
		M₂ : Dar cobertura al 85% de los trabajadores expuestos al riesgo dentro del PVE durante cada trimestre				Gestión - Cobertura: (N° de trabajadores asistentes a la actividad / N° de trabajadores programados a la actividad)*100				SEMESTRAL																		
		M₃ : Tener una incidencia 0%				Impacto - Incidencia: (N° de casos nuevos / Total de Poblacion *100				SEMESTRAL																		
		M₄ : Tener una prevalencia 0%				Impacto - Prevalencia: (N° de casos nuevos y antiguos / Total de poblacion *100				SEMESTRAL																		
		Nota: Indicadores de impacto calculados para enfermedad común y laboral																										
ACTIVIDAD		2019												RESPONSABLE	RECURSOS	ÁREA												
		ENERO		FEBR		MAR		ABRIL		MAYO		JUNIO					JULIO		AGOS		SEPT		OCTUB		NOVIE		DICIEM	
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E				P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
P	Gestionar ante la Gerencia los recursos necesarios para la implementación del sistema (incluidos en el presupuesto de HSE del año aprobado)	X	X																							HSEQ	Locativos Tecnológicos Humanos	Area HSEQ
H	Detección de alteraciones osteomusculares a	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	HSEQ	Locativos Tecnológicos	Area HSEQ

Anexo 5. Profesiograma

		PROFESIOGRAMA			VERSION:06
					FECHA: 15/01/2019
GRUPO OCUPACIONAL	CARGO	RIESGOS	MEDICINA DEL TRABAJO	CONDICIONES DE APTITUD	
PERSONAL ADMINISTRATIVO	<ul style="list-style-type: none"> - ASISTENTE ADMINISTRATIVO - ADMINISTRADOR DE CONTRATO - AUXILIAR DE SISTEMAS - ASISTENTE DE COMPRAS - ASISTENTE GESTION HUMANA - ASISTENTE CONTABLE Y FINANCIERO - CONTADOR - GERENTE CONTABLE Y FINANCIERO - GERENTE ADMINISTRATIVO - ABOGADO - AUXILIAR DE ARCHIVO 	<ul style="list-style-type: none"> - FISICOS: iluminación deficiente en las areas de trabajo, iluminacion inadecuada de las luminarias - BIOMECÁNICOS: Carga estática por trabajo Prolongado sentado,Carga dinámica por movimientos repetitivos en digitación y manejo de mouse. - BIOLÓGICO: microorganismos en el ambiente de trabajo, contagio por contacto directo o indirecto. - MECANICO: manejo de instrumentos con partes filudas o contundentes. - ELECTRICOS: exposicion a baja tension debido a cables de conexion electricas. - LOCATIVO: caidas al mismo nivel pisos lisos, obstaculos en las zonas de acceso o puertas. - PUBLICO: robos, atracos, asaltos y/o atentados, accidentes de transito. - PSICOSOCIAL: Condiciones de la tarea - carga mental, factores personales, intra y extra laborales. - FENOMENOS NATURALES: Sismos, terremotos, precipitaciones (lluvias, granizadas). 	<ul style="list-style-type: none"> - EXAMEN OCUPACIONAL DE INGRESO: - Examen medico con enfasis osteomuscular - Exámenes de laboratorio: optometria, audiometria, glicemia en ayunas, perfil lipidico, prueba psicosenomotriz (para conductores) - EXAMEN OCUPACIONAL PERIODICO: - Examen medico con enfasis osteomuscular. - Exámenes de laboratorio: optometria, glicemia en ayunas y perfil lipidico, prueba psicosenomotriz (conductores) - EXAMEN OCUPACIONAL DE EGRESO: - Examen medico con enfasis osteomuscular - Exámenes de laboratorio: glicemia en ayunas y perfil lipidico. - Vacunacion: - Vacuna antitetanica (3 dosis , unca cada mes y refuerzo a los 5 años) - Solo brigadistas vacuna para hepatitis B (3 dosis , unca cada mes, con refuerzo anual) 	<ul style="list-style-type: none"> - Organos de los sentidos: apto condicionado en trastornos de refraccion, alteración en percepción de colores, visión binocular, campimetria y evaluación de la cámara anterior ojo, hipoacusia moderada a severa. Aplazados amaurosis -Cardiorespiratorios: apto condicionado en sindrome de hipercoagulabilidad, HTA no controlada, arritmia, infeccion respiratoria. Aplazado en angina inestable y enfermedad isquemica coronaria - Osteomusculares: apto condicionado en ausencia de miembro sup o inf, hernias discales, patologia de columna vertebral, osteoporosis, patologia de miembro inferior. Aplazadas las patologia sistemicas de compromiso articular, tendinitis o epicondilitis sintomática, fibromialgias sintomática, lupus eritematoso con compromiso articular, bursitis sintomática, sindrome de pinzamiento sintomático, esguince o desgarrar menor a 6 meses, sindrome del túnel del carpo - Piel y faneras: apto condicionado en por dermatitis severa, fotodermatitis. - Vascular periférico: Apto condicionados en varices grado III, vasculopatias de cualquier patologia, ulcera varicosa activa. - Neurologico: apto condicionado en trastornos de propiocepcion, trastornos de la orientación, de la fuerza y marcha. Aplazado en diagnostico actual de sindromes convulsivos o epiéptico sin tratamiento y con crisis último año. - Metabolica y endocrino: Muy alto riesgo cardiovascular, Sd. Metabolico, diabetes tipo I o II sin tratamiento, tormentas tiroideas en el ultimo año. <p>NOTA: Para las personas en condicion de discapacidad auditiva, el concepto debe ser avalado por el medico ocupacional de la perdida de en dB de la capacidad auditiva.</p>	

Anexo 6. Inspección puesto de trabajo.

	INSPECCION GENERAL			CÓDIGO: HSEQ-R-50	
VERSIÓN: 04	FECHA: 09/04/2019			PAGINAS: 1 DE 1	
Fecha		Lugar			
13/02/2019		Oficina WEST Bogotá			
ASPECTOS A EVALUAR	B	R	M	OBSERVACIONES	
1. Espacio de trabajo	x			Área de trabajo cerrada, en donde se encuentra un puesto de trabajo, en buenas condiciones para realizar sus actividades.	
2. Superficie de trabajo	x			<ul style="list-style-type: none"> • Superficie de trabajo en L, con dimensiones adecuadas (Profundidad: 60 cm). • Altura de la superficie dentro de los estándares ergonómicos (72 cm). • Espacio adecuado para la adecuada ubicación y libre movimiento de los miembros inferiores. • La superficie de la mesa es adecuada para el libre movimiento de los miembros superiores y se cuenta con el espacio suficiente para realizar las actividades de archivo. 	
3. Pantalla de visualización	x			<ul style="list-style-type: none"> • Distancia adecuada entre la pantalla y la trabajadora. • Pantalla alta con relación a la horizontal de los ojos de la trabajadora. • Pantalla ubicada adecuadamente frente a la trabajadora. 	
4. Dispositivos periféricos	x			<ul style="list-style-type: none"> • Teclado y ratón sobre la superficie de trabajo. • Espacio adecuado para el apoyo de los antebrazos al digitar y manipular el ratón. • El teclado presenta inclinación. • Ratón de tamaño adecuado con relación a la antropometría de la trabajadora. • Ratón situado sobre pad mouse con almohadilla en gel. • El teléfono de uso frecuente, ubicado a la derecha de la trabajadora. 	
5. Silla	x			<ul style="list-style-type: none"> • Silla de características ajustables, base tipo estrella, con terminación en ruedas, ajustable en altura del asiento. • Espaldar en malla ajustable en inclinación y con soporte lumbar adicional. • Cuenta con apoyabrazos ajustables en altura. • La silla se encuentra ajustada en una altura adecuada. 	
B: BUENO R: REGULAR M: MALO					
INSPECCIONADO POR					
NOMBRE		CARGO		FIRMA	
Alejandra Henao Ramirez		Ingeniera HSEQ			

Anexo 7. Entregable para la Empresa West.

Fecha __ de __ de ____

Señores: WORLDWIDE ENGINEERING SOLUTIONS TEAM – WEST S.A.S

Asunto: Propuesta de Inclusión Laboral para Persona en Condición de Discapacidad Auditiva.

Respetado, Doctor Garcia.

En primera instancia, agradecer la oportunidad que nos brindaron de desarrollar nuestra investigación en sus instalaciones, a continuación, nos permitimos presentar el resultado de dicho estudio, con el fin de darles a conocer los beneficios y ventajas que tendría la Empresa al implementar un programa de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad auditiva.

1. Introducción a la propuesta.

realizar un programa de inclusión laboral para la empresa WEST, de personas en condición de discapacidad auditiva, resaltando los beneficios económicos y aportes a la población en condiciones de discapacidad participando como empresa inclusiva; así mismo le permitirá a la empresa incursionar en objetivos de desarrollo sostenible tomando como referente la ISO 26000. En el documento se incluyó la descripción de la discapacidad auditiva y sus diferentes niveles de pérdida, esto aportó en el reconocimiento de la población.

2. Objetivo

Implementar un programa de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad auditiva en la empresa WEST.

3. Específicos.

- ✓ Conocer los beneficios tributarios y descuentos
- ✓ Identificación del proceso y cargo en el cual se puede desarrollar el programa de inclusión laboral
- ✓ Reconocer las condiciones del puesto de trabajo: Físicas y del entorno
- ✓ Establecer el presupuesto y actividades que permita la implantación del programa de inclusión
- ✓

Definiciones:

- ✓ Discapacidad: Las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal
- ✓ Discapacidad auditiva: La discapacidad auditiva se refiere a todos los tipos de pérdida auditiva, es decir la discapacidad auditiva es la falta o disminución en la capacidad para oír con claridad debido a un problema en el sistema auditivo
- ✓ Inclusión laboral: La equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad. Las personas con discapacidad auditiva tienen los mismos derechos laborales que las personas sin una discapacidad expresa

4. beneficios tributarios y descuentos.

Los empleadores que ocupen trabajadores en situación de discapacidad no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores en situación de discapacidad mientras esta subsista. La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%. Entre otros que mencionamos a continuación.

Descripción de beneficios	
1	Identificar a las personas en condición de discapacidad como actores productivos para la organización
2	Suplir una necesidad empleo de la población
3	Promover alianzas con entidades tales como INCI, INSOR, SENA,
4	Ser reconocida como empresa inclusiva que le permitirá a WETS tener beneficios tributarios y descuentos, al contratar 1 o más persona en condición de discapacidad tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores en situación de discapacidad mientras esta subsista
5	Disminución de la cuota SENA en un 50%
6	Presupuesto de bajo costo para su ejecución
7	los beneficios económicos esperamos incentivar la participación de la empresa WEST en el marco de responsabilidad social empresarial “aumentar la reputación de la organización y fomentar una mayor confianza pública, generar innovación, mejorar la competitividad de la organización incluyendo el acceso de financiamiento y la posición de socio preferencial” (ISO 26000 pag, 34),
8	Esta propuesta de un programa de inclusión le aportaría a la empresa WEST mejorar en sus relaciones laborales y aplicaría el principio fundamental de derechos humanos, “Una organización tiene mucho que ganar si opta por un enfoque activo que asegure la igualdad de oportunidades y el respeto por todos los individuos” (ISO 26000 pag, 31)
9	Impactar la calidad de vida de las personas condiciones de discapacidad y las de sus familias, aportando en la independencia de esta población

5. Identificación del proceso.

De acuerdo a su estructura de cargos, luego del diagnóstico consideramos pertinente realizarla en el área contable y financiera, con el cargo de auxiliar de archivo, se considera este cargo por lo siguiente:

- No requiere adecuaciones el lugar el trabajo
- En el área está acompañado, lo cual facilita la evacuación en caso de emergencia o la solución de una posible contingencia
- Revisando la estadística de accidentalidad esta área tiene 0% en los últimos 3 años.
- Tareas de fácil adaptación y repetitivas lo cual le facilitará a la persona sorda la adaptación al lugar de trabajo.

Por lo anterior se definió un perfil de cargo que nos permitimos adjuntar para su revisión y ajustes pertinentes.

FORMATO DESCRIPCIÓN DEL CARGO	
PROCESO DE GESTIÓN HUMANA	
Nombre del cargo	
Área a la que Pertenece: Proceso contable y financiero Reporta a: Jefe contable y financiero (Consultar Mapa de Procesos)	
Misión del cargo	
Clasificación y control de documentación por medios físicos y electrónicos en las carpetas creadas por el área, recepción y envío de correspondencia a los demás centros de trabajo ubicados a nivel nacional, entrega y control de la correspondencia interna en la oficina principal.	
Organigrama	
<pre> graph TD GG[GERENTE GENERAL] --> JCF[JEFE CONTABLE Y FINANCIERA] JCF --> AF[ANALISTA FINANCIERO] JCF --> AA[ANALISTA ADMINISTRATIVA] JCF --> AA[AUXILIAR DE ARCHIVO] </pre>	
Nivel académico	
Técnico En áreas administrativas o de archivo	
Formación específica	
Conocimientos básicos en Excel, Word, internet, archivo, manejo de correspondencia, controles físicos, redacción, ortografía.	
Años	Experiencia
0	No requerida, perfil sujeto a desarrollo interno
Perfil de competencias	
Organizacionales	Nivel de ajuste
Orientación al resultado	
Adaptabilidad	
Mejora continua	
Control del gasto	
Responsabilidades del cargo	
<ul style="list-style-type: none"> • Llevar el correcto almacenamiento de los soportes físicos y magnéticos de la empresa • Controlar los envíos y recibidos de la correspondencia • Organizar y garantizar la entrega de correspondencia interna por área • Llevar al día el archivo • Responder forma oportuna correos electrónico o solicitudes realizadas al área • Sacar copias solicitadas • Apoyar las actividades asignadas por su jefe inmediato 	
Recomendaciones	
El cargo puede ser ocupado por una persona con discapacidad auditiva, debido a las tareas asociadas al cargo.	

Propuesta programa de inclusión laboral, personas en condición de discapacidad auditiva.

6. Condiciones del puesto de trabajo

Se tuvo en cuenta dos condiciones del 'puesto de trabajo, físicas y del entorno, adjuntamos la revisión.

PROCESO	ZONA/LUGAR	DESCRIPCION ACTIVIDAD	TAREAS	CONDICIONES FISICAS DEL PUESTO DE TRABAJO					
				ADMINISTRATIVO	Oficina	Actividades de oficina	Digitación, archivo, Entrega de correspondencia interna en las oficinas	Ubicar en espacios con buena iluminación y señalizados.	Disponer de señales de visuales (no slo auditivas) para evacuación en caso de emergencia
CONDICIONES DEL ENTORNO									
Sensibilizar y capacitar a los colaboradores de la empresa WEST en trabajo en diversidad y divulgar la vinculación de colaborador sordo	Disponer de un interprete en lenguaje de señas para la capacitación del colaborador con discapacidad auditiva en las labores propias del cargo y acompañamiento en las adaptación al sitio de trabajo	En su lugar de trabajo debe estar acompañado minimo de una persona que acompañe y dirija su gestión	La persona oyente que trabaje con la persona con discapacidad auditiva debe tener acceso a la plataforma de INSOR como un medio de comunicación eficiente					Utilizar un distintivo para el colaborador (Boton, marcación en dotación) que permita a sus compañeros identificar su condición y tener medios de comunicación	Utilizar medios de comunicación interna para sensibilizar y dar tips sobre inclusión laboral familiarizando a la empresa

7. Presupuesto y actividades.

Para el desarrollo e implementación del programa de inclusión laboral se contemplan los siguientes gastos e inversiones por actividad.

FASES	TAREAS	COSTO	DURACIÓN	RESPONSABLE
Contacto con INSOR entidad que pertenece al MINTIC	Socialización de la empresa y presentación	Inversión en tiempo	1 día	GESTIÓN HUMANA
	Solicitud de convenio	Inversión en tiempo	Por definir	
	Entrega de perfil	Inversión en tiempo	1 día	GESTIÓN HUMANA - JEFATURA ADMINISTRATIVA
	Solicitud de candidatos	Inversión en tiempo	1 día	GESTIÓN HUMANA
Entrevistas	Fijar fechas para entrevistas	Inversión en tiempo	1 día	GESTIÓN HUMANA
	Disponer de un intérprete para las entrevistas	Gratuito	8 horas	GESTIÓN HUMANA
	Revisión de certificado médico que indique el grado de pérdida auditiva (grado de severidad)	Inversión en tiempo	1 hora	SST
Pre-selección	Solicitud de documentos (candidato seleccionado)	Inversión en tiempo	30 minutos	GESTIÓN HUMANA
	Exámenes médicos de ingreso (profesiograma)	Inversión en tiempo	4 horas	SST
Contratación	Disponer de un intérprete para la explicación de los documentos de ingreso y socialización de las condiciones del contrato	Gratuito	3 horas	GESTIÓN HUMANA
Inducción de bienvenida	Disponer de un intérprete que facilite el canal de comunicación	Gratuito		
	Habilitar espacios con cada área para la inducción y reconocimiento de la empresa y áreas	Gratuito	8 horas	TODAS LAS ÁREAS
Inducción con SST	Disponer del profesional encargado del SG-SST	Gratuito	2 horas	SST
Capacitación	Disponer del apoyo de un intérprete que facilite la explicación de las responsabilidades y actividades del cargo	Gratuito	16 horas	JEFATURA ADMINISTRATIVA
Periodo de prueba	Evaluar periodo de prueba pactado en el contrato de trabajo	Gratuito	1 hora	JEFATURA ADMINISTRATIVA
Evaluación de adaptación	El candidato evalúa su nivel de adaptación en la empresa	Gratuito	1 hora	JEFATURA ADMINISTRATIVA

Porvisión: Los intérpretes están disponibles de acuerdo al cronograma de INSOR, en caso de no disponer del recurso gratuito el valor de la hora es de \$20,000 y deben estar dos intérpretes por sesión

Por las horas proyectada se sugiere aprovisionar un valor de \$1,240,000

CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO				
FASES	TAREAS	COSTO	DURACIÓN	RESPONSABLE
Puesto de trabajo	Compra de silla ergonómica	350,000	Por definir	SST
Señalización	Salidas de emergencia	25,000	Por definir	SST
Alarma	Alarma visual en el área de trabajo en caso de emergencia	100,000	Por definir	SST
Capacitación	Capacitación compañeros de área en lenguaje de señas y/o canales de comunicación	Gratuito	Por definir	GESTIÓN HUMANA

Los intérpretes están disponibles de acuerdo al cronograma de INSOR, en caso de no disponer del recurso gratuito el valor de la hora

Por las horas proyectada se sugiere aprovisionar un valor de \$160,000

8. Cronograma de actividades

Con el fin de unir la implementación del programa al SG-SST, se establece un cronograma de actividades, este soporte se anexa vía correo electrónico en archivo de Excel para su ejecución.

9. Recomendaciones.

Para el desarrollo efectivo del programa, sugerimos a la empresa tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

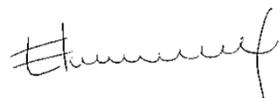
- Considerar todos los comentarios realizados en las condiciones del puesto de trabajo, tanto físicas como de contexto, si bien es cierto se deben tener en cuenta para todos los colaboradores, pero con esta población en específico puede ser perjudicial para su adaptación al lugar de trabajo de acuerdo a sus características y el tipo de pérdida.
- Se recomienda a la organización realizar la actualización de la política incluyendo aspectos de responsabilidad social e inclusión de diferentes grupos de interés.
- Realizar la inscripción como empresa en INSOR, esto facilitará la consecución de candidatos e ingreso a la plataforma de interpretación, generando herramientas de comunicación con la persona sorda.
- Ejecutar procesos de selección de acuerdo al perfil de cargo, durante el proceso de recomienda siempre tener el acompañamiento de un intérprete o acceso a la plataforma de INSOR, esto por respecto a los candidatos facilitando su canal de comunicación, de igual forma informar sobre las fases del proceso y retroalimentar aquellos candidatos que no superen el proceso, siempre dar igualdad de condiciones y evaluar sobre las capacidades del candidato no desde la perspectiva de discapacidad.
- Ajustar el plan de emergencia, incluyendo a la persona en condición de discapacidad auditiva, en este aspecto inicialmente se sugiere no dejar sola la persona en el área de trabajo y a futuro disponer de una alarma visual o de vibración para la PcD.
- Modificar la matriz de comunicación interna de la compañía, diseñando alternativas de comunicación para la persona en condición de discapacidad auditiva.
- Realizar exámenes médicos de ingreso con énfasis auditivo, así mismo solicitar certificado de pérdida auditiva avalado por el medio ocupacional, por medio de este soporte se conoce el nivel de pérdida del colaborador y candidatos que participen el proceso. Tomando como referente el anexo propuesto para el profesiograma.
- Incluir en los programas de riesgo epidemiológico a la persona sorda. Tomando como referente el anexo propuesto.
- Programar sensibilización a todo el personal de WEST frente al trabajo en diversidad, por medio de esto se logrará con mayor efectividad la adaptación al puesto de trabajo y permanencia de la PcD.
- Evaluar la posibilidad de capacitar al personal en lenguaje de señas básicos que faciliten la interacción de la PcD y mejorar los canales de comunicación
- Realizar inducción al puesto de trabajo de acuerdo al perfil de cargo, esto dará seguridad al colaborador frente a las actividades a desarrollar.
- Generar expectativa en los colaboradores, frente al valor agregado de trabajar con personas en condición de discapacidad.
- Realizar evaluaciones de puesto de trabajo recurrentes y tomar en cuenta las recomendaciones de las PcD.
- Luego del ingreso, se sugiere realizar evaluación de adaptación en compañía de gestión humana al colaborador con discapacidad, esto genera lazos de confianza para manifestar posibles situaciones de burla o discriminación por los grupos de trabajo.
- Ejecutar el cronograma de actividades que se entregará junto con la propuesta de inclusión laboral, siendo un adjunto a su SG-SST, con ello pueden justificar el acceso a los beneficios económicos que otorga el estado.

Para la ejecución de la presente propuesta intervinieron 3 profesionales en áreas de: Ingeniería Industrial, Ingeniería Ambiental y Psicología.

Una vez aprobada la propuesta, estaremos disponibles en el acompañamiento de la implementación del programada, brindado nuestra asesoría como valor agregado a la propuesta.

“Una organización tiene mucho que ganar si opta por un enfoque activo que asegure la igualdad de oportunidades y el respeto por todos los individuos” (Organización Internacional de Normalización, 2010, pág. 31)”.

Atentamente:



Eliana Zambrano Diaz
Psicóloga



Alejandra Henao
Ingeniera Industrial



Natalia Chaparro
Ingeniera Ambiental