

**DISEÑO DE UNA PIEZA COMUNICATIVA ORIENTADO AL EMPRESARIO
EN EL QUE CONOZCA LOS ASPECTOS LEGALES DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL Y LOS BENEFICIOS QUE CONLLEVA LA INCLUSIÓN LABORAL
EN LA ECONOMÍA FORMAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

HUGO GERMAN OCAMPO CABREA

**UNIVERSIDAD ESCUELA COLOMBINA DE CARRERAS INDUSTRIALES ECCI
FACULTAD DE POSTGRADOS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN LE TRABAJO
BOGOTÁ, D. C.
2016**

**DISEÑO DE UNA PIEZA COMUNICATIVA ORIENTADO AL EMPRESARIO
EN EL QUE CONOZCA LOS ASPECTOS LEGALES DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL Y LOS BENEFICIOS QUE CONLLEVA LA INCLUSIÓN LABORAL
EN LA ECONOMÍA FORMAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**JOSÉ RICARGO CAVIEDES RODRÍGUEZ
DIANA ESPERANZA CORTES MAHECHA
JOHN ENRIQUE PRADO GUTIÉRREZ**

**Trabajo de tesis presentado como requisito para optar
Al título de ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL**

**Dr. ALFREDO CURREA
Docente investigador**

**UNIVERSIDAD MANUELA BELTRÁN
FACULTAD DE POSTGRADOS
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL**

BOGOTÁ, D. C.
2013
CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	5
1. PROBLEMA	9
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	9
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	11
1.4 OBJETIVOS.....	14
1.4.1 Objetivo General	14
1.4.2 Objetivos Específicos.....	14
1.5 DELIMITACIÓN	15
1.5.1 Delimitación Espacial	15
1.5.2 Delimitación Cronológica	15
1.5.3 Delimitación Conceptual	15
1.6 PROPOSITO.....	18
2. MARCO TEÓRICO	19
2.1 ANTECEDENTES.....	19
2.1.1 Antecedentes Legales	19
2.1.2 Antecedentes Investigativos	29
2.1.3 Antecedentes Institucionales	37
2.2 BASES TEÓRICAS.....	37
2.2.1 Discapacidad	37
2.2.2 Desarrollo humano.....	38
2.2.3 Desarrollo social	37
2.3 VARIABLES.....	39

2.4 TÉRMINOS BÁSICOS	40
3. DISEÑO METODOLÓGICO.....	45
3.1 TIPO DE ESTUDIO.....	45
3.2 POBLACIÓN DE MUESTRA.....	45
3.3 TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	45
3.4 PROCEDIMIENTO.....	46
3.5 TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	47
4. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	48
4.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	48
4.1.1 Estadística de la situación general de las condiciones de discapacidad en Colombia.....	53
4.1.2 Responsabilidad social empresarial e inclusión laboral	61
4.1.3 Beneficios que conlleva la inclusión laboral de personas con discapacidad.....	63
4.1.4 Beneficios para las organizaciones.....	64
4.2 DISCUSIÓN	75
5. CONCLUSIONES	77
6. RECOMENDACIONES.....	79
7. BIBLIOGRAFÍA.....	80
8. ANEXO	83

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Personas con discapacidad por departamento	55
Tabla 2. Personas en edad de trabajar (15 a 59 años) por tipo de limitación	56
Tabla 3. Tipo de ocupación de las personas con discapacidad	59

LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica 1. Porcentaje de personas discapacitadas de 15 a 69 años con vinculación laboral vs. Porcentaje para el resto de la población.....	57
Gráfica 2. Porcentaje de personas discapacitadas que estudia vs. Porcentaje para el resto de la población.	58

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Propuesta

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se busca entregar al empresario colombiano, la descripción de los elementos, características, y ventajas mínimas necesarias que le representa desde el punto de vista de la responsabilidad social empresarial RSE, el hecho de contratar personas o trabajadores con algún tipo de discapacidad.

Los trabajadores que tienen una discapacidad (asumida como enfermedad), requieren que sean incluidos y/o rehabilitados a través de acciones de inclusión laboral, acercándolo lo máximo posible al estándar de “normalidad”.

Teniendo claro que la inclusión laboral está dada por permitir al trabajador su participación en alguna actividad laboral, y sumado a la igualdad de condiciones con que se debería poder hacer, se busca a través del diseño del manual, evitar la posible improvisación por falta de conocimiento y herramientas adecuadas, al momento de contratar trabajadores con discapacidad.

Para contrarrestar ésta deficiencia se sugiere utilizar el manual anexo al presente trabajo, que en conjunto con la normatividad legal y los esfuerzos del sector privado y de la academia, permitirán que los procesos de inclusión laboral sean eficientes y de valor agregado para la organización.

Por otra parte se busca promover o fomentar al interior de las organizaciones un pensamiento gerencial enfocado a cambiar el paradigma de la contratación de personal con discapacidad, visualizándolo como una oportunidad de mejora a través de la resolución de preguntas básicas como ¿Gano dinero con este tipo de contrataciones? ¿Gano en productividad para mis procesos?, ¿Gano en imagen?.

1. PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La cantidad de personas en el mundo que tiene algún tipo de discapacidad cada vez es mayor. Las estadísticas reportan que en Colombia el número de personas que adquiere algún tipo de discapacidad va en aumento, esto se debe a diferentes circunstancias causales como lo son el alto índice de violencia, el envejecimiento de la población, los accidentes de tránsito, las enfermedades crónicas, alteraciones o síndromes progresivos, los accidentes de trabajo, las enfermedades laborales entre otros.

Otras personas nacen con algún tipo de discapacidad debido a alteraciones congénitas. Se establece que un alto índice de personas pertenecientes a este grupo poblacional, se encuentra en edad productiva.

Se estima que más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad; o sea, alrededor del 15% de la población mundial (según las estimaciones de la población mundial en 2010). Esta cifra es superior a las estimaciones previas de la Organización Mundial de la Salud, correspondientes a los años 1970, que eran de aproximadamente un 10%¹.

¹ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. OMS. BANCO MUNDIAL. Resumen Informe mundial sobre la discapacidad. Informe de la OMS. Ginebra. 2011.

Según datos de la OIT, las personas con discapacidad constituyen un 10 % de la población mundial: 650 millones de personas, 470 millones de las cuales se hallan en edad de trabajar².

En Colombia según los resultados del Censo de Población y Vivienda 2005 adelantado por el DANE, Colombia tiene 2.632.255 personas con discapacidad correspondiente al 6.4% de la población; el 79% de esta población se encuentra en estratos 1 y 2, tan solo el 3% finaliza la secundaria y el 13% de los que se encuentran en edad productiva tienen acceso al mundo del trabajo³.

Con las anteriores premisas se evidencia la gran problemática que constituye el acceso a la educación y la inclusión socio laboral de las personas que presentan algún tipo de discapacidad, pues las estadísticas son un claro reflejo de la realidad que acompaña a este grupo poblacional.

Se reconoce que algunas personas con discapacidad cuentan con el potencial para participar activamente del desarrollo económico del país.

Los altos índices de desempleo y las crisis económicas que atañan a la economía mundial, se perciben con mayor énfasis en países en vía de desarrollo como es el caso de Colombia, en donde se ha limitado la posibilidad de acceder a trabajos formales, fortaleciendo de esta manera las opciones no formales para la ocupación laboral, limitando y desfavoreciendo la posibilidad de generar condiciones óptimas de trabajo, así como el acceso a las prestaciones sociales

² OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO. Reseñas sobre Cuestiones Políticas Relativas al Pacto Mundial para el empleo. Inclusión de las personas con discapacidad en la respuesta a la crisis. Reseña No. 6. Disponible http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_152927.pdf. Consultado 06 de junio de 2012.

³ PACTO DE LA PRODUCTIVIDAD. inclusión laboral de población con discapacidad: una estrategia de desarrollo social (On line). Disponible. http://www.pactodeproductividad.com/admin_actualidad/estrategia_desarrollo_social.pdf. Consultado 06 junio de 2012

determinadas por la ley. En consecuencia la salud y el bienestar de las y los trabajadores así como el de sus familias, se ven afectados por las formas de trabajo a las cuales se ven obligados a vincularse en su afán de poder satisfacer sus necesidades básicas.

En relación con los anteriores planteamientos, se identifican las limitaciones sociales y actitudinales que encuentran las personas con discapacidad, para el acceso a las posibilidades de trabajo formal, generando que este grupo poblacional en gran parte limite su ocupación laboral a actividades no formales, reduciendo significativamente la posibilidad de acceder a los beneficios legales que otorgan los contratos de trabajo.

Lo anterior responde a las dinámicas e imaginarios sociales que conllevan a limitar a las personas con discapacidad, desconociendo totalmente las potencialidades y capacidades de la persona así como el reconocimiento para el ejercicio pleno de sus derechos laborales, que resultan en procesos de exclusión socio laboral y la colocación de barreras tangibles e intangibles que limitan el acceso pleno para la participación en el desarrollo económico y dinámica productiva de una comunidad.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo brindar elementos a los empleadores que favorezca la inclusión laboral en la economía formal de personas con discapacidad?

1.3 JUSTIFICACIÓN

Se determina al trabajo como una herramienta fundamental para el desarrollo social, personal y mental de los individuos, asimismo se relaciona directamente con la posibilidad de acceder a bienes y servicios en relación con la remuneración que genera la ejecución del mismo, contemplado además como un derecho fundamental para las personas, siendo este la forma más eficaz de acceder al

desarrollo integral y pleno de las necesidades en relación con el contexto que los rodea.

El poder de movilización de líderes, y la participación con incidencia en los escenarios políticos han generado logros y avances en el tema, sin embargo se sigue percibiendo la discriminación de la cual son objeto las personas con discapacidad, las diferentes barreras físicas y actitudinales con las que deben enfrentarse a diario, limitan la participación plena en los contextos económicos, sociales y políticos, incidiendo en la estigmatización de las personas con discapacidad. Lo anterior conlleva a limitar el acceso de empleos donde devenguen mayores y mejores ingresos, sometiéndose a malas condiciones de trabajo, vinculación a la economía informal y careciendo de protección además de la dificultad para cualificar sus competencias pues sus ingresos en ocasiones no les permite costearse estudios de mayor complejidad, condenándolos a habituarse a condiciones de exclusión social y dependencia en algunos de los casos.

Desde el punto de vista de inclusión socio laboral se presentan diversidad de retos, con la presente investigación se busca generar procesos de sensibilización y comprensión de las potencialidades de las personas con discapacidad y las oportunidades que le brindan al mercado para el desarrollo económico; además de generar conciencia por el reconocimiento de las habilidades y competencias que permitirán ocupar cargos idóneos en los organigramas empresariales en función del desarrollo estratégico de las empresas, donde se favorezcan las condiciones para la participación plena a través de los procesos de adaptación laboral, accesibilidad de los espacios e inclusión con sentido de responsabilidad social empresarial y a través de la cual se puedan acceder a los beneficios que otorga el marco legal para las empresas que decidan ser parte activa del ejercicio propuesto en el presente documento, que redunde en el mejoramiento de las condiciones de calidad de vida y bienestar de las personas con discapacidad y sus familias.

Se espera que idealmente se genere un reconocimiento de los potenciales y capacidades de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, aportando al desarrollo de procesos de trabajo incluyente, donde los empresarios sean parte fundamental de este proceso, logrando comprometer al reconocimiento del marco legal que apoya e incentiva la vinculación laboral de las personas con discapacidad y se favorezca el ejercicio real del derecho al trabajo, a partir de la disminución de las barreras, el cambio de las representaciones sociales el cual es un argumento fuerte para la limitación del acceso laboral; además de la sensibilidad por la adaptación de puestos de trabajo y maquinarias, la construcción de espacios accesibles, la igualdad de oportunidades materializada desde el compromiso por la adopción de políticas de responsabilidad social empresarial que con base en los planteamientos del desarrollo social y ambiental sostenible aportan al tema.

No se pretende que las condiciones de vulnerabilidad y mitigación puestas a jugar en el discurso del presente documento, se constituyan en herramientas y la razón por la cual se haga el reconocimiento para favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se quiere estimular a que a partir del compromiso gerencial por fortalecer la política de responsabilidad social empresarial se permita entre otras: mejorar el clima organizacional, consolidar una imagen corporativa, oportunidad de posicionamiento en el mercado, contribuir al desarrollo humano y social de un país y acceder a los beneficios tributarios que otorga la ley.

Industrias Rosdi S.A.S. manifiesta su interés por desarrollar procesos de inclusión socio laboral para personas con discapacidad, a partir de la adopción de políticas de responsabilidad social empresarial. Se debe tener en cuenta que aunque la organización manifestó su interés en la inclusión de trabajadores con discapacidad, la presente investigación no fue desarrollada al interior de Industrias ROSDI S.A.S.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo General

Diseñar un manual, que motive la implementación de estrategias de inclusión laboral, en la economía formal de personas con discapacidad.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Contextualizar sobre la inclusión socio laboral de las personas con discapacidad.
- Identificar y analizar el marco legal que apoya la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Identificar los beneficios que otorga el estado Colombiano a las empresas que integran laboralmente a personas con discapacidad.
- Establecer las políticas que enmarcan la Responsabilidad Social Empresarial.
- Analizar las ventajas empresariales de la implementación de políticas de Responsabilidad Social Empresarial, a partir de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Diseñar un manual, en el cual se identifiquen los lineamientos y las consideraciones generales, que permitirán a los empleadores favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

1.5 DELIMITACIÓN

1.5.1 Delimitación Espacial

Este manual es para todo tipo de empresarios colombianos interesados en contratar a personas con discapacidad.

1.5.2 Delimitación Cronológica

Este trabajo de se realizó en el periodo de marzo 2015 a mayo de 2016.

1.5.3 Delimitación Conceptual

- Discapacidad:

Para el presente trabajo se tiene en cuenta los postulados conceptuales que retoman la convención internacional por los derechos de las personas con discapacidad y la Política Pública Distrital Para las Personas con Discapacidad, conceptos que se paran en la base de un enfoque biopsicosocial.

En la convención internacional por los Derechos humanos de las Personas con Discapacidad, se refiere a la discapacidad: Reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás⁴.

La política pública de Discapacidad para el Distrito nos presenta la conceptualización que se presenta a continuación:

La comprensión de la discapacidad es amplia y considera una variedad de orientaciones; así para esta PPDD se asume como un concepto complejo y

⁴ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. Convención internacional por los derechos humanos de las personas con discapacidad. New York. ONU. 2006. p. 1.

multicausal cuya comprensión requiere la no-adscripción a posturas dicotómicas, unidimensionales y excluyentes sino la adopción de diversas posturas conceptuales. A esto se suma que la discapacidad es un concepto dinámico porque es el resultado de la interacción entre la persona y el ambiente en que vive. En este orden de ideas, se debe tener en cuenta que la discapacidad:

- a. No responde a un único concepto
- b. En el momento actual no existe un consenso universal en su significado y
- c. Como lo explica su definición no es un simple ejercicio semántico sino que adquiere importantes implicaciones en investigación social económica y política.

De acuerdo a las anteriores consideraciones, en esta PPDD la discapacidad se entiende como el resultado de una relación dinámica de la persona con los entornos políticos, sociales, económicos, ambientales y culturales donde encuentra limitaciones o barreras para su desempeño y participación en las actividades de la vida diaria en estos entornos⁵.

- Inclusión laboral:

Inclusión laboral se define como el acceso de toda población a un empleo con equidad y calidad. La Integración laboral la podemos definir como el proceso de inserción y adaptación el individuo a una organización (Schein, 1968). Entendemos por inclusión el acceso de toda la población a los bienes y servicios socioculturales, económicos y políticos con equidad y calidad.

⁵ COLOMBIA. ALCALDIA MAYOR DE BOGOTA DISTRITO CAPITAL. Decreto 470. 8 Octubre 12 de 2007. Por el cual se adopta la Política Pública de Discapacidad Para el Distrito Capital. Bogotá D.C., 2007 No. 3 p. 7.

La integración socio-laboral: Se logra cuando la persona con discapacidad participa en la vida corriente de la comunidad, a través del desarrollo de una actividad productiva, que tenga el deseo, la capacidad y la oportunidad de desempeñar. (Glarp, 95)⁶.

La inclusión laboral o la inserción en el mundo de la empresa, no debe situarse en el plano de lo deseado sino que ha de concretarse en políticas y acciones específicas de promoción del empleo. Compartimos su valor social y la consideración de éste como un derecho inalienable que contribuye a la integración de las personas en la sociedad (Booth & Ainscow, 2002)⁷.

- Responsabilidad social empresarial:

La responsabilidad social es la “responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente mediante un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad, que toma en consideración las expectativas de sus parte interesadas, que cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normatividad internacional del comportamiento, y que este integrada en toda la organización y se lleve a la practica en sus relaciones”⁸.

⁶ IGLESIAS, Ricardo. GODACHEVICH, Mariano y CHAVEZ, Yanina. Capacitación e inserción laboral de personas con discapacidad: buenas prácticas y lecciones aprendidas. Federación Argentina de Instituciones de Ciegos y Amblíopes –FAICA–, Buenos Aires. 2005. Primera Edición. v. 2, 110 p.; 20x15 cm. ISBN 987-22575-2-3.

⁷ HERNÁNDEZ CASTILLA, R. CERRILLO, R. IZUZQUIZA, D. La Inclusión de Discapacitados Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis Cualitativo. Estudio de un caso. La mediadora laboral. 10 de octubre de 2007.

⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE ESTARIZACIÓN. ISO 26000 Responsabilidad Social. Descubriendo ISO 26000. Chemin de la Voie-Creuse. Ginebra. Primera Edición. 2010. 3 p.

1.6 PROPOSITO

Esta investigación tiene como propósito, aportar al mejoramiento de las condiciones de las personas con discapacidad a partir de la generación de un manual que favorezca la inclusión laboral en la economía formal.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 Antecedentes Legales

Brindar condiciones de bienestar, salud, protección en los lugares de trabajo e inclusión laboral responde a un interés general público, además de velar por la igualdad de condiciones, la mitigación de todas las formas de discriminación y exclusión y la vulneración de los derechos humanos, en especial de aquellos que viven en mayores condiciones de fragilidad social, son responsabilidades del estado para lo cual se disponen de diferentes directrices del orden legal.

Para determinar el respaldo a las anteriores premisas dentro del orden mundial, nacional y distrital se han dispuesto una serie de lineamientos que dan sustentos legales enmarcados en declaraciones, convenios, leyes, decretos, acuerdos y demás a partir de las cuales los Gobiernos determinan el cumplimiento de las acciones específicas.

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT):

Es un organismo especializado de las naciones unidas, dentro de su misión se contempla promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

La OIT manifiesta que su interés en relación con las acciones de inclusión laboral para personas con discapacidad se basa en “su compromiso con la justicia social y el logro del trabajo decente y productivo para todos”; es así como ha dispuesto de diferentes instrumentos que han permitido el reconocimiento de los derechos

de las personas con discapacidad en esencia aquel que hace énfasis en el derecho al trabajo digno.

Se ha puesto en manifiesto la necesidad de favorecer el apoyo para las poblaciones vulnerables en donde se incluyen a las personas con discapacidad, a partir de la declaración sobre la Justicia Social para una globalización equitativa del año 2008, el pacto mundial para el empleo (2009), este mismo ente ha dispuesto de una serie de normas que aportan al cumplimiento de los objetivos en inclusión laboral de las personas con discapacidad donde tenemos incluido el C159 convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas invalidas) 1983, que dispone la posibilidad de readaptación profesional en función de la obtención y conservación de trabajo adecuado, promoviendo factores importantes como lo son la integración o reintegración en la sociedad.

En el año 2008 el programa de acción mundial para los impedidos; en el 2002 la OIT emite el repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, en respuesta a las necesidades manifiestas por este grupo poblacional.

Las naciones unidas en el año de 2006 adopta la Convención Internacional por los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, ratificada en Colombia en Mayo 10 del 2011, donde asume solamente la convención mas no el protocolo facultativo, se constituye en una herramienta importante para superar la exclusión social y la vulneración de los derechos de las personas con discapacidad a partir del reconocimiento de la dignidad humana, esta convención tiene como propósito “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 inherente”; en el Artículo 27 que hace referencia a Trabajo y empleo

refiere: “1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación”⁹.

- La Constitución Política de Colombia establece que:

Inciso 3 Artículo 13: “El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”.

El Artículo 47: “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”.

El Artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

⁹ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. Convención internacional por los derechos humanos de las personas con discapacidad. Op. Cit. p. 22.

El inciso 6, del artículo 68: “la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado”.

El artículo 93: “los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia prevalecen en el orden interno, los cuales hacen parte, hoy en día, de acuerdo a la jurisprudencia de la Corte Constitucional del bloque de constitucionalidad”¹⁰.

- Ley 361 de 1997:

"Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”, en su artículo 1 establece que: “Los principios que inspiran la presente ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconoce en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias”.

En el Capítulo IV. De la integración laboral Artículo 24. “Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación tendrán las siguientes garantías:

- A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo

¹⁰ COLOMBIA. MINISTERIO DE JUSTICIA Y DE DERECHO. Constitución Política de Colombia. (04, Julio, 1991). Bogotá, D.C., 1991 No. 13, 47, 54, 68, 93. p. 15, 23, 26, 29, 35-36.

menos con anterioridad a un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación.

- 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 con limitación.
- El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con limitación. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario.

Artículo 26. “En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”.

De conformidad con el artículo 31 “los contribuyentes obligados a presentar la declaración de renta y complementarios tienen derecho a solicitar como deducción el 200% del valor salarios y prestaciones pagados a discapacitados con limitación no inferior al 25% comprobada, durante el año o periodo fiscal, mientras la incapacidad subsista”¹¹.

¹¹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 361 (07 Febrero, 1997). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá D.C. 1997. No. 1, 24, 26, 31 P. 1, 7-8, 9.

- Ley 982 de 2005:

Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para la persona sorda y sorda ciegas y se dictan otras disposiciones¹².

En el Capítulo VI. De la discriminación del sordo y sordo ciego, hace referencia al ejercicio pleno del derecho al trabajo de este grupo específico de personas y pone en manifiesto que no se podrá negar, condicionar o restringir un trabajo por su limitación a no ser que se demuestre que la limitación en determinada función limitaría las actividades que ha de realizar y así mismo el correcto desarrollo de las funciones laborales.

En el capítulo VIII también se contempla “el Régimen especial de protección y promoción laboral para las personas sordas y sordo ciegas”.

- Ley 776 de 2002:

Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Laborales.

Artículo 5o. Incapacidad Permanente Parcial. “Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento 5%, pero inferior al cincuenta por ciento 50% de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado o capacitado.

La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, como consecuencia de un accidente de trabajo

¹² COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA, Ley 982. (02, Agosto, 2005). Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordo ciegas y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá D.C. 2005.

o de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual, en los porcentajes establecidos en el inciso anterior”.

Artículo 8o. Reubicación del Trabajador. “Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios”.

Artículo 9o. Estado de Invalidez. “Para los efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales, se considera inválida la persona que por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad laboral de acuerdo con el Manual Único de Calificación de Invalidez vigente a la fecha de la calificación”¹³.

- Ley 789 de 2002:

“Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo”.

Artículo 1° Sistema de Protección Social. El sistema de protección social se constituye como el conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos. Para obtener como mínimo el derecho a: la salud, la pensión y al trabajo.

¹³ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA, Ley 776. (17, Diciembre, 2002). Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial. Bogotá D.C. 2002. No. 5, 8, 9 P. 3, 4.

El Capítulo IV. Régimen especial de aportes para la promoción del empleo, en el Artículo 13. Refiere “Régimen especial de aportes al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, al Servicio Nacional de Aprendizaje y a las Cajas de Compensación Familiar. Estarán excluidos del pago de los correspondientes aportes al Régimen del Subsidio Familiar Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, los empleadores que vinculen trabajadores adicionales a los que tenían en promedio en el año 2002, con las siguientes características o condiciones, siempre que estos no devenguen más de tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes:

Personas con disminución de su capacidad laboral superior al veinticinco por ciento (25%) debidamente calificada por la entidad competente¹⁴.

- Decreto 1295 de 1994:

“Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales”.

- Ley 1562 de Julio de 2012:

“Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”.

- Decreto 1538 de 2005:

“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 361 de 1997” Capítulo primero disposiciones generales Artículo 1. Ámbito de aplicación. Las disposiciones contenidas en el presente decreto serán aplicables para:

¹⁴ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA, Ley 789. (27, Diciembre, 2002). por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2002 n 1, 13 P. 1, 12.

- a. El diseño, construcción, ampliación, modificación y en general, cualquier intervención y/o ocupación de vías públicas, mobiliario urbano y demás espacios de uso público.
- b. El diseño y ejecución de obras de construcción, ampliación, adecuación y modificación de edificios, establecimientos e instalaciones de propiedad pública o privada, abiertos y de uso al público.

- Decreto 470 de 2007:

“Por el cual se adopta la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital”.

Artículo 7°. Sobre el Propósito. La Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital PPDD, tendrá dos propósitos.

El primero, hacia la inclusión social. Es decir, hacia una cultura que promocióne, reconozca, garantice o restituya los derechos y que promocióne, reconozca y garantice los deberes de las personas con discapacidad y sus familias, entendidas estas como ciudadanos y ciudadanas. La inclusión social implica acceder, disponer, aportar y transformar las condiciones que determinan la desigualdad. Implica también, reconocer y hacer uso de los recursos conceptuales, técnicos y metodológicos que contribuyen a reconstruir los lazos sociales y culturales para disfrutar de la vida y de la ciudad.

Reconoce la etapa del ciclo de vida de la persona y de la familia, la etnia, géneros, sin tener en cuenta el estatus social.

El segundo propósito, hacia la calidad de vida con dignidad. Es decir, hacia la búsqueda del bienestar de las personas con discapacidad –PCD-, sus familias, cuidadoras y cuidadores, mediante la satisfacción de necesidades que permitan

conseguir una vida digna y libre desde las perspectivas: humana, social, económica, cultural y política.

Dentro de la Política Pública se contemplan unas dimensiones que favorecerán la materialización de las acciones en relación con la política pública, dentro de la Dimensión de Desarrollo de Capacidades y Oportunidades en el artículo 12°. Sobre el desarrollo de la productividad. Se contempla en este artículo, considerar el tejido productivo local y global y tener en cuenta dos criterios: la organización propia de los mercados que definen las características o perfiles del recurso humano, que el mercado absorbe o está en capacidad de absorber, y las características de la población que tiene mayor oportunidad de acceder a este tejido productivo, como sujeto en ejercicio de derecho y sujeto productivo, así como aquellas personas que no son competitivas y requieren de trato especial, mediante el desarrollo de estrategias estructurales para superar el problema de la inclusión al mundo del trabajo, integrando la productividad y el concepto económico; es decir, la generación de ingresos, ubicándose a escala los diferentes niveles posibles de productividad desde las perspectivas de las capacidades, reconociendo las acciones afirmativas que garanticen una real inclusión socio laboral de la población con discapacidad, y la generación de mecanismos de protección que permitan que la PCD desarrolle una actividad productiva y pueda ser generadora de ingresos en función de su plan de vida, el de su familia y el de sus cuidadoras y cuidadores¹⁵.

¹⁵ COLOMBIA. ALCALDIA MAYOR DE BOGOTA DISTRITO CAPITAL. Decreto 470. 8 Octubre 12 de 2007. Por el cual se adopta la Política Pública de Discapacidad Para el Distrito Capital. Bogotá D.C., 2007. No. 7. p. 11.

2.1.2 Antecedentes Investigativos

Artículo 1. M. Josep Valls (*) - Montserrat Vilà (*) - María Pallisera. La inserción de las personas con discapacidad en el trabajo ordinario. El papel de la familia. En el presente artículo, y sobre la base de las aportaciones de los profesionales que trabajan en los servicios que utilizan la metodología del trabajo con apoyo, analizamos qué aspectos relacionados con el ámbito familiar pueden contribuir a facilitar los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad en contextos ordinarios. Entre otros, la colaboración entre la institución familiar y los servicios y la generación de expectativas realistas respecto a las posibilidades laborales de las personas con discapacidad, se configuran como aspectos esenciales para favorecer la inserción en el mercado laboral ordinario a las personas con discapacidad.

De este artículo podemos rescatar la importancia del apoyo familiar a la persona con discapacidad para que esta realice el proceso de vinculación laboral, teniendo en cuenta, claro está las verdaderas opciones laborales a las que una persona en estas condiciones puede acceder, para de esta manera no crear falsas expectativas ni desarrollar frustraciones por el tipo de trabajo o actividad a realizar dentro de la jornada laboral.

Artículo 2. César Rodríguez Garavito, Laura Rico Gutiérrez de Piñeres (coordinadores); investigadores: Juan Pablo Mosquera Fernández, Luís Eduardo Pérez Murcia y Edna Yiced Martínez. -- Bogotá: Defensoría del Pueblo: Discapacidad y derecho al TRABAJO Universidad de los Andes, Facultad de Derecho, CIJUS, Ediciones Uniandes, 2009. Este trabajo colectivo concluyó con la elaboración de un proyecto de ley, pues una de las conclusiones del grupo fue la necesidad de establecer un marco normativo que sentara las bases para prevenir y erradicar la discriminación desde una perspectiva pedagógica que hiciera evidentes las conductas que llevan a la denegación de derechos, de espacios, y

que dañan física y psicológicamente a sus víctimas, con el propósito de hacer conciencia sobre las mismas y establecer, simultáneamente, sanciones y mecanismos de reparación de los perjuicios causados.

Con la creación de leyes y decretos que amparen a las personas con discapacidad se hace de cierto modo más fácil la vinculación de esta población al sector laboral del país ya sea por los beneficios que la ley otorga a las empresas que realizan estas vinculaciones, o por la toma de conciencia de la población en general de la problemática que estas personas viven diariamente al tratar de conseguir empleo, también se destaca que las personas discapacitadas sienten el apoyo del gobierno con la creación de estas normas y que son parte activa de la sociedad.

Artículo 3. Bárbara Murray Especialista principal, Discapacidad y trabajo. Empleo para la justicia social y una globalización equitativa. Pese a los importantes logros de los últimos años, las personas con discapacidad siguen siendo objeto de discriminación y tropiezan con otros obstáculos que impiden su plena participación en la vida social, económica, política y cultural. Se calcula en mil millones el número de personas con discapacidad, 750 millones de las cuales están en edad activa. Los miembros de este colectivo tienen más probabilidades de estar desempleados o de ganar menos que quienes no pertenecen a él, y de tener un empleo con escasas perspectivas de promoción y caracterizado por malas condiciones de trabajo, en especial si son mujeres. Son muchos los que se desempeñan en la economía informal, que carece de protección, y son pocos, los que tienen acceso al desarrollo de las calificaciones y a otros recursos que les permitirían ganarse la vida con dignidad. Se desaprovecha y no se reconoce el potencial de un altísimo número de mujeres y hombres con discapacidad, la mayoría, condenados a vivir en la pobreza, la dependencia y la exclusión social.

Este artículo nos ilustra estadísticamente el número de personas con discapacidad que hay alrededor del mundo y que porcentaje esta en edad activa para trabajar, y las características laborales de este tipo de población de allí partimos de la importancia de la creación de este manual para que el empresario pueda conocer de manera práctica los aspectos legales, de responsabilidad social y los beneficios que conlleva la inclusión laboral en la economía formal de las personas con discapacidad.

Artículo 4. Méndez Luís Ángel López. Predictores del desempeño laboral de personas con discapacidad por trastorno mental severo. Revisión de estudios y análisis de evidencias. Este artículo presenta una revisión de la investigación sobre variables predictoras del desempeño laboral de personas con trastorno mental severo (TMS). Dentro del proceso de rehabilitación psicosocial de personas con discapacidad por TMS, la rehabilitación laboral es un elemento importante del proceso, dado que la realización de actividad laboral es un indicativo del nivel de recuperación para este colectivo. Describas las metodologías de rehabilitación laboral, se revisan los estudios que analizan las distintas variables predictoras del desempeño laboral en personas con TMS, exponiéndose a continuación las conclusiones que de los resultados de esta revisión, se pueden extraer.

Con este artículo pudimos vivenciar en casos reales el desempeño laboral de personas en situación de discapacidad que se encuentran laborando en la actualidad y la importancia de la rehabilitación laboral para que estas personas se sientan incluidas en la sociedad donde se desenvuelven diariamente, aquí nos dimos cuenta una vez más de crear conciencia social en el sector empresarial de nuestro país.

Artículo 5. García, María de los ángeles Flórez. Programas de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva: una experiencia concreta en el Principado de Asturias. En este artículo se expone un programa concreto de empleo para personas con Deficiencia Auditiva en el Principado de Asturias (España). Los procedimientos y datos que se exponen, a continuación, se han desarrollado entre los años 1998 y 2002. Nuestro trabajo, fundamentalmente, se ha centrado en jóvenes con deficiencia auditiva, sus familias y empresas en general, aunque también hemos trabajado en otros ámbitos. Los resultados demuestran, a nuestro modo de ver: 1) que las personas con deficiencia auditiva tienen capacidad para competir con éxito en el mercado de trabajo ordinario, en virtud de sus propios méritos con un poco de asesoramiento y apoyo y 2) la necesidad de estabilidad de estos proyectos dada la progresión de los resultados obtenidos.

Pudimos observar un programa concreto de empleo para personas con Deficiencia Auditiva en el Principado de Asturias (España) y así darnos cuenta que es posible la vinculación laboral de personas con discapacidad auditiva y la necesidad de adoptar en nuestro país los mecanismos necesarios para que esto sea posible.

- TESIS:

Gómez L., Sonia Elizabeth. Actitudes frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad física en el personal encargado de selección y contratación en almacenes de cadena de Bogotá Sonia Elizabeth Gómez L., Diana Carolina Puin M.; dir. Martha Escobar de Villate. Bogotá 2001. 138 h. : il., cuad., graf. + Anexos: h. 129-133 Tesis (Terapeuta Física) -- Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Medicina. Departamento de Terapia Física, 2001.

Pineda Montenegro, Omar David. Garantías laborales de las personas con discapacidades en el contexto del trabajo protegido Omar David Pineda Montenegro; dir. Reinaldo Valderrama Mesa. Bogotá. ix, 123 h. Tesis (Abogado) -- Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales, 2002.

Montero Ospina, Mónica Natalia 1988-. Políticas públicas y la formación para el trabajo de jóvenes con discapacidad una revisión desde el quehacer del terapeuta ocupacional [recurso electrónico] Mónica Natalia Montero Ospina, Yeimmy Paola Valenzuela; dir. Olga Luz Peñas Felizzola. Bogotá. 1 CD-ROM (89 p.) Tesis (Terapeuta ocupacional) -- Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Medicina. Departamento de la Ocupación Humana, 2011.

Lugo Robles, Ricardo Enrique. Reflexiones acerca de las políticas y prácticas de contratación de personas en situación de discapacidad y propuesta para su aplicación en empresas pertenecientes al pacto de productividad [recurso electrónico] Ricardo Enrique Lugo Robles; dir. Olga Beatriz Guzmán Suárez. Bogotá. 1 CD-ROM (121 p.): il. Tesis (Terapeuta Ocupacional) -- Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Medicina. Departamento de la Ocupación Humana, 2012.

Rodríguez Serrato, Luz Dary 1979-. Yo trabajo, tu trabajas... y ¿ellos trabajan? (recurso electrónico) factores contextuales que inciden en la inclusión laboral de adultos en situación de discapacidad en el ámbito rural Luz Dary Rodríguez Serrato; dir., Olga Luz Peñas Felizzola. Bogotá. 1 CD-ROM (225 p.) Tesis (Magíster en Discapacidad e Inclusión Social) -- Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Medicina. Departamento del Movimiento Corporal Humano y sus Desórdenes, 2009.

Reyes Rubiano, Nataly 1986-. Programa de ubicación laboral dirigido a personas con discapacidad cognitiva en el municipio de Mosquera (recurso electrónico) Nataly Reyes Rubiano, Diana Karina Roa Palomo, Sandra Milena Romero Pineda; dir. María Fernanda García Herrán. Bogotá. 1 CD-ROM (194 p.): il. Tesis (Terapeuta Ocupacional) -- Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Medicina. Departamento de la Ocupación Humana, 2009.

Los artículos que mencionamos en los antecedentes investigativos son de carácter científico ya que al aplicar el análisis crítico de la publicación científica encontramos que cumplen con la mayoría de criterios que allí se tienen en cuenta para determinar si un artículo es o no científico.

- Pautas para evaluar el título: En cuanto a el título analizamos que es claramente indicativo del contenido del estudio, es claro, fácil de entender, identifica las palabras clave (descriptores) del estudio, utiliza palabras completas (no utiliza abreviaturas ni siglas, usa termino afirmativo, usa un lenguaje sencillo.
- Pautas para evaluar los autores: encontramos que hay autoría múltiple, hay autoría completa con uso nombres completos.
- Pautas para evaluar el resumen: cumple con los siguientes criterios; permiten identificar el contenido básico de forma rápida y exacta, son claros, fáciles de entender, describen claramente el objetivo / hipótesis en el primer párrafo, son autosuficientes, auto explicativos.
- Pautas para evaluar la introducción general, presentan claramente el qué y el porqué de la investigación, captan la atención del lector desde el párrafo introductorio; “invitan” al lector a seguir leyendo, el estilo es directo unívoco, el

tema general (campo de estudio) se presenta prontamente para pasar luego al problema de investigación.

- Problema de investigación se identifican y se define fácilmente, la razón fundamental por la cual se seleccionó el problema queda claro, el problema es importante, es actual, es susceptible de observación y de medición, la investigación del problema es factible.
- Revisión bibliográfica encontramos que la revisión es relevante para el problema del estudio, la revisión refleja información sobre antecedentes del problema, necesaria para apoyar la justificación del estudio, las referencias citadas en el texto están bien documentadas y son actuales.
- Marco teórico: La investigación no es aislada y se vincula con teorías existentes, el marco teórico es adecuado para el problema de la investigación, el marco teórico se desarrolla en forma lógica y comprensible, el marco teórico es útil para clarificar conceptos pertinentes y las relaciones entre ellos.
- Objetivo/hipótesis: Los objetivos son adecuados a la pregunta de la investigación, los objetivos se presentan redactados en forma afirmativa, con verbos activos transitivos, en tiempo infinitivo, sujetos a una sola interpretación.
- Pautas para evaluar materiales y métodos: En el diseño de los artículos analizamos que el diseño parece apropiado para el objetivo del estudio, especifica la unidad de análisis, indica el nivel de análisis.
- Pautas para evaluar los resultados.

- Recogida de datos, los instrumentos de recolección son adecuados para el diseño del estudio, se describe claramente los pasos en el procedimiento de recogida de datos.
- Análisis de los datos, los datos se analizan en relación con los objetivos del estudio,
- Presentación de los datos, los datos se presentan en forma objetiva, los resultados se presentan en forma ordenada siguiendo el orden de los objetivos/hipótesis, la sección de resultados es completa y convincente.
- Pautas para evaluar la discusión y la conclusión: Las interpretaciones se basan en los datos, los hallazgos se discuten en relación con los objetivos del estudio, el estilo de la discusión es argumentativo, con uso juicioso de polémica y debate. Esto contrasta bien con el estilo descriptivo y narrativo de la introducción, materiales y métodos, y resultados, las conclusiones se establecen claramente, como “respuesta” del estudio a la “pregunta” de la investigación, contenida en los objetivos/hipótesis, el contenido de las conclusiones corresponde al contenido de los objetivos.
- Pautas para evaluar la bibliografía: Las referencias son adecuadas (descriptores del título del artículo coinciden con descriptores de los títulos de las referencias), las referencias son actualizadas (más del 50% de los últimos cinco años), La documentación de las referencias es completa (autor, título, lugar de publicación, editorial y año, en caso de libro; autor, título, nombre de revista, volumen, en caso de artículo de revista).

2.1.3 Antecedentes Institucionales

En el año de 1987 se da inicio en un pequeño taller de confección a un proyecto de trabajo familiar bajo el nombre de “Confecciones Rosdi”, dedicado a la elaboración de ropa formal y casual para hombre.

Varios años de trabajo dedicado y artesanal con orientación al detalle, convirtieron a Rosdi en una compañía industrial que cuenta hoy con una planta moderna, altos estándares de calidad y una política de servicio orientada al cumplimiento, donde cada uno de nuestros clientes es tratado con exclusividad.

Hoy en día, con más de veinte años de experiencia en el mercado nos proyectamos como una compañía líder en creación de prendas masculinas de lujo. Cada materia prima, cada detalle de confección y cada proceso, son cuidadosamente seleccionados y supervisados hasta lograr la excelencia en el resultado final de los productos que salen de nuestra planta de producción, donde cerca de 50 mujeres en su mayoría madres cabeza de familia y hombres trabajan con tesón en el mejoramiento continuo de nuestras prendas y estándares de calidad.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Discapacidad

Reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

La política pública de Discapacidad para el Distrito nos presenta la conceptualización que se presenta a continuación: La comprensión de la

discapacidad es amplia y considera una variedad de orientaciones; así para esta PPDD se asume como un concepto complejo y multicausal cuya comprensión requiere la no-adscrición a posturas dicotómicas, unidimensionales y excluyentes sino la adopción de diversas posturas conceptuales. A esto se suma que la discapacidad es un concepto dinámico porque es el resultado de la interacción entre la persona y el ambiente en que vive.

La discapacidad se entiende como el resultado de una relación dinámica de la persona con los entornos políticos, sociales, económicos, ambientales y culturales donde encuentra limitaciones o barreras para su desempeño y participación en las actividades de la vida diaria en estos entornos.

2.2.2 Desarrollo humano

Se entiende para esta política como el incremento de las oportunidades y capacidades de las personas para hacer realidad el proyecto de vida que se han propuesto. En este sentido cada persona, hombre o mujer, debe tener, como mínimo, la libertad de:

- Disfrutar de una vida prolongada y saludable.
- Adquirir los conocimientos que le permitan apropiarse del patrimonio de la cultura.
- Participar de las decisiones sobre el destino de su comunidad.
- Estar despojada del miedo a la violencia.
- Contar con ingresos suficientes para solventar un nivel de vida digno.

En este sentido, el desarrollo humano implica la ampliación de capacidades de la gente, por la gente y para la gente.

2.2.3 Desarrollo Social

Se entiende para esta Política como un “proceso de promoción del bienestar de las personas en conjunción con un proceso dinámico de desarrollo económico”. En el transcurso del tiempo, conduce al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población en diferentes aspectos: salud, educación, nutrición, vivienda, vulnerabilidad, seguridad social, cultura, recreación y deporte, accesibilidad, empleo y salarios, principalmente.

Implica también la reducción de la pobreza y la desigualdad en el ingreso.

Para el desarrollo social, no solo es importante el papel de las ciudadanas y los ciudadanos, es decisivo el papel del Estado como promotor y coordinador del mismo, con la activa participación de todas y todos¹⁶.

2.3 VARIABLES

VARIABLES	INDICADORES	ÍNDICE	SUBÍNDICE
CONDICIÓN DE DISCAPACIDA	Presenta algún tipo de Discapacidad	A. Si B. No	
	Tipo de Discapacidad	A. Física B. Visual C. Auditiva D. Mental E. Cognitiva F. Múltiple	A. Leve B. Moderado C. Profundo
	Discapacidad Adquirida	A. Si B. No	A. Enfermedad común B. Accidente común C. Enfermedad Laborales D. Accidente Laboral

¹⁶ COLOMBIA. ALCALDIA MAYOR DE BOGOTA DISTRITO CAPITAL. Decreto 470 (Octubre 12 de 2007). Por el cual se adopta la Política Pública de Discapacidad Para el Distrito Capital. Op. Cit., p. 7, 8.

CONDICIÓN LABORAL	Trabaja actualmente	A. Si B. No	A. Área Administrativa B. Área Operativa
	Tipo de contrato	A. Termino indefinido B. Termino fijo C. Prestación de servicios.	
	Tiempo de servicio	A. 1 a 2 meses B. 7 a 12 meses C. 13 a 24 meses D. 25 a 48 meses E. >48 meses	
	Horas laboradas al día	A. 8 horas B. 8-12 horas C. > 12 horas	
	Remuneración mensual	A. < de 1 SMLV B. 1 SMLV C. 2-3 SMLV	
	Afiliación a la ARP	A. SI B. NO	
	Se le dificulta la interacción con su entorno laboral	A. Si B. No	
	Se le ha favorecido la inclusión laboral	A. Si B. No	

2.4 TÉRMINOS BÁSICOS

- Accesibilidad:

Condición que permite, en cualquier espacio o ambiente ya sea interior o exterior, el fácil y seguro desplazamiento de la población en general y el uso en forma confiable, eficiente y autónoma de los servicios instalados en esos ambientes.

- Barreras físicas:

Son todas aquellas trabas, irregularidades y obstáculos físicos que limitan o impiden la libertad o movimiento de las personas.

- Barreras arquitectónicas:

Son los impedimentos al libre desplazamiento de las personas, que se presentan al interior de las edificaciones¹⁷.

- Adaptación del puesto de trabajo:

Abarca la adaptación o el nuevo diseño de las herramientas, maquinaria, puestos de trabajo y entorno laboral en función de las necesidades de cada persona. También puede incluir la introducción de ajustes en la organización del trabajo, los horarios de trabajo, la secuencia de las tareas y el desglose de éstas en sus elementos básicos.

- Ajuste o adaptación del lugar de trabajo:

Abarca la adaptación del puesto de trabajo, incluido el ajuste y la modificación de la maquinaria y el equipo, y/o la modificación del contenido del trabajo, del tiempo de trabajo, de la organización del mismo y la adaptación del entorno laboral para facilitar el acceso al lugar de trabajo, con el objeto de favorecer el empleo de personas con discapacidades.

- Análisis del puesto de trabajo:

Consiste en elaborar una lista detallada de las funciones y tareas que corresponden a un puesto determinado, así como de las competencias que éste requiere. Es una descripción de lo que debe hacer el trabajador, de cómo debe

¹⁷ COLOMBIA. MINISTERIO DE AMBIENTE, VIVIENDA Y DESARROLLO TERRITORIAL. Decreto 1538 (17, Mayo, 2005). Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 361 de 1997. Bogotá D.C. 2005. p. 1.

hacerlo, del motivo por el cual debe hacerlo y de las competencias necesarias para ello. Este análisis también puede incluir elementos relativos a las herramientas y la maquinaria utilizadas. El análisis del puesto de trabajo suele ser la primera etapa del proceso de colocación.

- Condiciones de trabajo:

Son los factores que determinan las circunstancias en que el trabajador desempeña su labor. Abarcan las horas de trabajo, la organización del trabajo, las funciones y tareas del puesto de trabajo, los servicios de bienestar social y las medidas adoptadas para proteger la salud y la seguridad de las personas en el trabajo.

- Discriminación:

Se trata de cualquier distinción, exclusión o preferencia, basada en determinados motivos, que anule o menoscabe la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Las normas generales que establezcan distinciones basadas en motivos prohibidos son constitutivas de discriminación ilegal. La actitud específica de una autoridad pública o persona privada que dé un trato desigual a personas o miembros de un grupo por un motivo prohibido es constitutiva de discriminación en la práctica. La discriminación indirecta se refiere a situaciones, reglamentaciones o prácticas en apariencia neutras, que en realidad redundan en un trato desigual a personas que presentan características determinadas. No se consideran discriminatorias las distinciones o preferencias que puedan resultar de la aplicación de medidas especiales de protección y asistencia <adoptadas para satisfacer las necesidades particulares de las personas discapacitadas.

- Entorno de trabajo:

Abarca las instalaciones y las circunstancias en que tiene lugar el trabajo, así como los factores ambientales que pueden afectar a la salud de los trabajadores.

- Igualdad de oportunidades:

Se trata de la igualdad de acceso y de oportunidades con respecto al empleo, la formación profesional y las ocupaciones específicas para todas las personas, sin discriminación, en consonancia con el artículo 4 del Convenio núm. 159 de la OIT.

- Integración:

Se refiere a la inclusión de las personas con discapacidades en el empleo, la educación y la formación y en todos los sectores de la sociedad.

- Lugar de trabajo:

Designa todos los lugares donde deben estar o adonde deben acudir las personas empleadas para realizar su trabajo. Se trata de lugares que se encuentran bajo el control directo o indirecto del empleador, como las oficinas, fábricas, plantaciones, obras de construcción, buques y residencias privadas.

- Readaptación profesional:

Es un proceso que permite a las personas discapacitadas obtener y conservar un empleo adecuado, y progresar en el mismo, y que de esa forma promueve su integración o reintegración sociales.

- Reinserción profesional:

Es el proceso mediante el cual un trabajador recibe apoyo para reintegrarse al trabajo después de una ausencia por accidente o enfermedad.

- Sitio de trabajo:

Es la parte de la oficina o de la fábrica donde desempeña su labor el trabajador, incluido el escritorio o la superficie de trabajo utilizada, el asiento, el material y otros elementos¹⁸.

¹⁸ OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO. OMS. Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT. Gestión de las Discapacidades en el Lugar de Trabajo. Ginebra. 2002. ISBN 92-2-311639-2.

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE ESTUDIO

Durante la investigación se realizará un estudio descriptivo para la elaboración de un manual práctico orientado al empleador con el fin de dar a conocer los aspectos legales, de responsabilidad social y los beneficios que conlleva la inclusión laboral en la economía formal de las personas con discapacidad; basados en un análisis de las fuentes bibliográficas, artículos científicos y demás herramientas que sean pertinentes para el desarrollo metodológico del manual.

3.2 POBLACIÓN DE MUESTRA

En contextos generales, la presente investigación se direcciona en primera instancia a las personas con discapacidad en términos generales con determinaciones para la inserción laboral y así mismo busca llegar a la determinación de los empleadores y empleadoras de la economía formal, con el propósito de facilitar y promover la inclusión laboral.

3.3 TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para el desarrollo de la presente investigación, se realizara como acción principal una revisión normativa y bibliográfica como los artículos relacionados, investigaciones previas, se realizara entrevistas a actores conocedores del tema para favorecer la recopilación de datos y de herramientas que serán analizadas para determinar su pertinencia, a partir de lo cual se consolidara de manera metodológica los aportes más significativos y que brinden la información adecuada en el manual propuesto que servirá de herramienta para la aplicabilidad según la

determinación de los empleadores, en la contratación de personas con discapacidad en las empresas del sector formal.

3.4 PROCEDIMIENTO

A continuación se describirá de manera particular los procedimientos específicos a desarrollar durante el proceso de realización del estudio:

1. En un primer momento se captara información, de la revisión sistemática de las condiciones actuales y estadísticas de la situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia, revisión profunda a través de medios electrónicos de información.
2. A partir de la información estadística se procederá a la revisión metodológica de la legislación colombiana relacionada con la inclusión laboral de personas con discapacidad, con la que se pretende contextualizar al lector sobre las normas que respaldan la iniciativa del estudio y los beneficios que aporta a las empresas formales el desarrollo de estas acciones.
3. Se realizara revisión de artículos, bibliografía conceptual y metodológica relacionada con el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad, previa valoración del aporte científico de la herramienta y el marco general de la responsabilidad social empresarial, con lo que se analizaran los beneficios que conlleva la inclusión laboral de personas con discapacidad.
4. Revisión y análisis de la información recolectada.
5. Consolidación y ajustes del manual con la información anteriormente recopilada y analizada.

6. Se determinan consideraciones a partir de los hallazgos evidenciados durante el proceso de análisis.
7. Producción y consolidación del manual.

3.5 TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Para el análisis de la información, se tendrán en cuenta los artículos que se consideren como científicos previa determinación del grupo y bajo la aplicación de metodología de cualificación, frente a la información suministradas por otros medios, se hará de consenso con el grupo de investigadores según la pertinencia y el aporte en función del cumplimiento de los objetivos propuestos.

4. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

A partir de la revisión bibliográfica y web grafica realizada, se ha logrado evidenciar una brecha bastante considerable en relación con el número de personas con discapacidad en posibilidad de trabajar y las posibilidades que le brinda el contexto a esta personas para que puedan participar de un mercado laboral activamente, a estas dificultades varios autores han coincidido con llamarlas barreras, es a partir del reconocimiento de estas barreras que se pretende hacer un análisis, recogiendo de manera específica los determinantes posibles, que han generado exclusión de este grupo poblacional específico.

Existe estudio denominado “Discapacidad y Derecho al trabajo”¹⁹ ejecutada por la Universidad de los Andes y con la dirección de la Defensoría del Pueblo, realizado para Bogotá, pero que se podría suponer que no es ajeno a una realidad nacional. Esta propuesta dentro de su contenido contempla en el capítulo 3. Denominado El derecho al trabajo en la práctica: las barreras que enfrentan las personas con discapacidad frente a la vinculación laboral en unas condiciones igualitarias, menciona que a partir del estudio evidencia que hay unos factores relacionados con esferas distintas a lo laboral y así mismo afirma que estas barreras son de tres tipos esencialmente: Barreras de tipo socioeconómicas, Barreras físicas y Barreras legales.

¹⁹ RODRIGUEZ GARAVITO, Cesar. RICO, Laura. Discapacidad y derecho al trabajo. Defensoría del Pueblo. Universidad de los Andes. Facultad de Derecho. CIJUS. Ediciones Uniandes, Primera Edición. Bogotá. 2009.

Y así mismo enuncia las barreras que enfrentan las personas con discapacidad para permanecer en los trabajos y las clasifica en impedimentos culturales y físicos.

Las Barreras Socioeconómicas:

Frente a estas barreras se considera al nivel educativo en la principal barrera, pues a partir de la evidencia, solo un poco porcentaje de personas con discapacidad tiene acceso a educación secundaria y así se tenga o no la educación adecuada, solo algunos reciben capacitación laboral, del mismo modo se señala que los procesos de rehabilitación no son pertinentes por los sistemas de salud para poder lograr un estado de independencia.

Las Barreras Físicas:

Se reconocen múltiples dificultades que se presentan para las personas para desplazarse, pues evidentemente no se ha contemplado una movilidad diversa en Bogotá y en el resto del país pues los lugares públicos y privados no son ni han sido adecuados. El estudio señala “En síntesis, los testimonios referidos, unidos a otros recogidos en el trabajo de campo, apuntan a barreras considerables en una amplia gama de espacios fundamentales para la inserción laboral de las PCD. Entre ellos se encuentran:²⁰

- Los medios de transporte públicos.
- Las estaciones y los paraderos de bus.
- Los andenes.

²⁰ Ibíd. P. 62 y 63

- Los edificios y lugares públicos (incluyendo los establecimientos recreativos como cines, restaurantes, almacenes, centros comerciales, etc.).
- Las salidas de emergencia.
- Los baños.
- Las escaleras.
- Los ascensores.
- Los pasillos.
- Las rampas.
- Los parqueaderos.
- Los computadores y otros medios para el acceso a la información pública.
- Los lugares de trabajo (oficinas, cubículos, escritorios, sillas, acceso a computadores).
- Las instituciones públicas (p.ej., los servicios de atención al ciudadano que no cuentan con intérpretes).

Las empresas no muestran interés por garantizar el acceso a personas con discapacidad y en ocasiones puede deberse a la imposibilidad de realizar dichas adecuaciones por la antigüedad de las construcciones.

Barreras Legales:

En el desarrollo del documento, se precisa de manera repetida algunas inconformidades frente a la legislación existentes, pues sugiere que presenta algunas limitantes para la atracción de los empleadores y que los objetivos para lo cual ha sido propuesta no se han materializado como se pretendía en inicio, incidiendo esto negativamente en la posibilidad de contratar a personas con discapacidad por parte de la empresa privada.

Barreras Para Permanecer en el Trabajo:

El estudio sugiere que además de las barreras identificadas anteriormente, se sobrevienen otras, las cuales han determinado como aquellas para permanecer en el trabajo, que se clasifican como impedimentos culturales y físicos.

Barrera Cultural:

La presencia de esta barrera, en los escenarios laborales se relaciona directamente con la generación de imaginarios de la discapacidad, todo responde a un proceso cultural enfatizado en el temor y desconocimiento inculcado desde los hogares y reforzado en las escuelas. Los autores refieren “en consecuencia, uno de los principales imaginarios que se tienen sobre las PCD en el ámbito laboral es que son altamente dependientes, que necesitan ayuda constante, y que se pueden convertir en un peso para las labores”²¹.

Barreras Físicas:

Así como lo menciona al inicio del capítulo, la presencia de barreras físicas limita la participación de las personas con discapacidad en los escenarios sociales, para el caso en particular hace referencia a aquellas limitaciones de las condiciones físicas en los ámbitos laborales, pues es evidente que las ciudades y las

²¹ Ibíd. p. 71

edificaciones no se han pensado para el acceso universal, así como por ejemplo una silla de ruedas, difícilmente se puede encontrar una rampa y a aun mas difícil un ascensor que favorezca el acceso a lugares ubicados en lugares más altos, los puestos de trabajo requerirán de modificaciones y adecuaciones que permita favorecer el contexto laboral y del mismo modo, materializar la participación del trabajador con el contexto, además de otras barreras de tipo físico para otro tipo de discapacidades como por ejemplo para las personas ciegas, los equipos de visualización de datos que no cuentan con sistemas de lectura de pantallas o sistemas braille entre otros.

El libro aborda de manera general la realidad de la situación de las personas con discapacidad en relación con el ámbito laboral, dando cuenta de la diversidad de obstáculos que se presentan y que vulneran los derechos y las garantías para el acceso equitativo, oportuno y equiparable en relación con los demás.

“Estas violaciones del derecho al trabajo son generalizadas y tienen sus raíces en la ausencia de políticas y programas estatales y empresariales favorables a la inserción laboral de la Personas con Discapacidad”²².

Una investigación adelantada en la Universidad Nacional, toma parte del libro anteriormente abordado “Discapacidad y Trabajo” como referencia, frente a lo que el autor hacer una reflexión “Una manera de abarcar estas barreras físicas y culturales es la determinación de unas prácticas y políticas de contratación que permitan que la persona pueda acercarse a la búsqueda de empleo encontrando tolerancia y compromiso por la inclusión.

²² Ibíd. p. 81.

Las capacitaciones y sensibilizaciones a los encargados de la contratación es un paso grande al asumir tal reto”²³.

4.1.1 Estadística de la situación general de las condiciones de discapacidad en Colombia

La recopilación estadística de la situación de las personas con discapacidad en los contextos laborales es mínima “Los datos y estudios sobre la discriminación contra PCD son escasos. En rigor, no existen en Colombia mediciones sobre discriminación laboral de las personas con discapacidad. Para ilustrar, ninguna de las encuestas sociales del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), ni el Censo Nacional de Población y Vivienda 2005, contienen información sobre discriminación de PCD”²⁴.

La satisfacción laboral definida por Peiró²⁵ como “actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo” es difícil de interpretar, pues los resultados del análisis de los datos indican que el concepto de satisfacción laboral se acerca más al sugerido por Mullins en 2005, en el que señala que “más que una actitud, es un estado interno. Podría estar asociado con sentimientos personales de logro, tanto cuantitativos como cualitativos”²⁶

Así un trabajador satisfecho cumple satisfactoriamente con sus labores porque éstas y las condiciones en que las desarrolla le generan agrado, contrario a un trabajador insatisfecho que no encuentra interés en sus tareas y/o no está

²³ LUGO, Ricardo Enrique. Reflexiones acerca de las políticas y prácticas de contratación de personas en situación de discapacidad y propuesta para su aplicación en empresas pertenecientes al pacto de productividad. Trabajo de grado Terapeuta Ocupacional. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Medicina. Departamento de la Ocupación Humana. Bogotá. 2012. p. 24.

²⁴ MOSQUERA FERNANDEZ, Juan Pablo. PÉREZ MURCIA, Luís Eduardo y RODRIGUEZ GARAVITO, Cesar. Las cifras de la Discapacidad: La brecha económica y laboral En: Discapacidad y derecho al trabajo. Uniandes. Primera Edición. Bogotá D.C. Colombia. 2009. p. 27.

²⁵ Citado en: CUADRA PERALTA, Alejandro y VELOSO BESIO, Constanza. Op Cit.

²⁶ *Ibíd.*

conforme con las condiciones laborales de su actividad. Claramente es de importancia para la empresa mantener la satisfacción laboral de sus empleados, pues de esta manera contribuyen al buen desempeño de éstos en su puesto de trabajo generando mayor productividad en la organización.

Habitualmente las personas escogen un trabajo acorde a su formación profesional, experiencia laboral y otros elementos que le permiten tener la posibilidad de acceder a ciertos cargos de su interés. Una persona con discapacidad que genera alguna restricción en sus capacidades debe tener algunas consideraciones específicas en su trabajo para que este genere inconformidad o desagrada, originando insatisfacción laboral en el empleado.

Ahora bien, Colombia es un país clasificado como en vía de desarrollo, en el cual, según proyecciones de población y de tasas de crecimiento anual del Departamento Nacional de Estadística (DANE), para el año 2005²⁷, la población sería de más de 46 millones de personas ubicadas en el Distrito Capital y 32 departamentos²⁸.

Los sistemas de información en discapacidad cumplen un papel importante en el diseño de la política de inclusión laboral de personas con discapacidad, ya que proporcionan información que ayuda a desarrollar de manera informada las acciones necesarias para la vinculación laboral de estas personas; sin embargo, los datos y estudios sobre la discriminación contra las personas con discapacidad son escasos. No existen en Colombia mediciones sobre discriminación laboral de las personas con discapacidad. Para ilustrar, ninguna de las encuestas sociales del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), ni el Censo

²⁷ En la actualidad aún no hay datos consolidados correspondientes al censo de población de 2005 ya que está en curso.

²⁸ Este documento incluye datos de proyecciones a 2005 del Departamento Nacional de Estadística (DANE), en razón de estar desarrollándose actualmente el censo de población 2005.

Nacional de Población y Vivienda 2005, contienen información sobre discriminación de personas con discapacidad.

El Censo general del DANE (departamento administrativo nacional de estadística) 2005 permite hacer una caracterización socio-demográfica de la población con limitaciones permanentes, y en comparación con las personas que no están en esta situación. El enfoque utilizado por el Censo 2005 para producir información sobre las personas con discapacidades es el de las limitaciones: Son las dificultades que un individuo puede tener para realizar actividades. Una limitación en la actividad abarca desde una desviación leve hasta una grave en términos de cantidad o calidad, en la realización de la actividad, comparándola con la manera, extensión o intensidad en que se espera que la realizaría una persona sin esa condición de salud²⁹.

Tabla 1. Personas con discapacidad por departamento.

Departamento	(%)	Departamento	(%)
Cauca	9.50	Choco	6.13
Nariño	8.99	Antioquia	6.00
Boyacá	8.78	Cesar	5.92
Huila	8.53	San Andrés	5.85
Quindío	8.01	Meta	5.74
Tolima	7.76	Magdalena	5.50
Putumayo	7.38	Bolívar	5.49
Caquetá	7.34	Córdoba	5.41
Norte de Santander	7.33	Sucre	5.36

²⁹ Conceptos generales. Discapacidad. Censo 2005.

Caldas	6.97	Vichada	5.18
Vaupés	6.93	Atlántico	5.06
Risaralda	6.86	Guainía	5.05
Cundinamarca	6.80	Bogotá	4.89
Santander	6.78	Guaviare	4.36
Valle del Cauca	6.69	Amazonas	3.90
Arauca	6.47	La Guajira	3.58
Casanare	6.19	Nacional	6.33

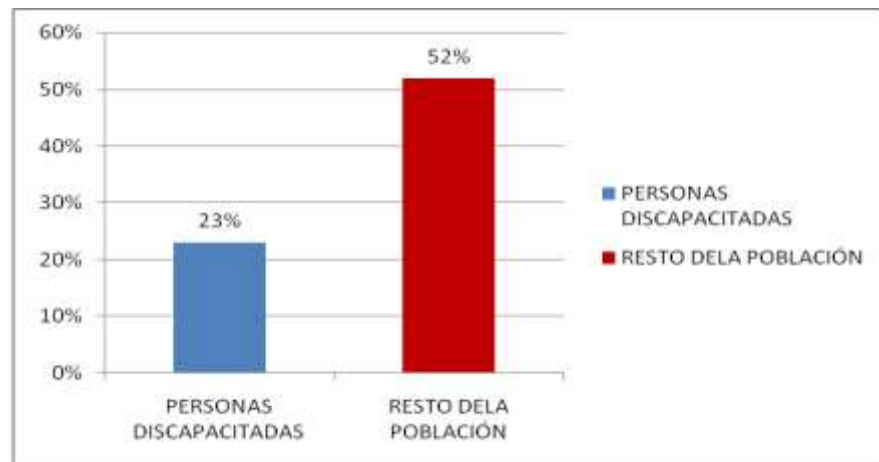
Fuente. Censo general 2005.

Tabla 2. Personas en edad de trabajar (15 a 59 años) por tipo de limitación.

Limitación	Personas	% de la población
Tiene alguna limitación	1.347.372	5,44%
No ver, aún con gafas	624.212	2,56%
Moverse o caminar	349.324	1,44%
Usar brazos o manos	191.884	0,79%
Oír	164.087	0,67%
Hablar	160.991	0,66%
Entender o aprender	152.627	0,63%
Relacionarse con los demás	136.926	0,56%
Bañarse, vestirse, alimentarse	79.285	0,33%

Fuente. Censo general 2005.

Gráfica 1. Porcentaje de personas discapacitadas de 15 a 69 años con vinculación laboral vs. Porcentaje para el resto de la población.



Fuente. Datos tomados de Registro para la Localización y la Caracterización de las Personas con Discapacidad RLCPD.

Las cifras para el año 2005, según el DANE, nos indican que solo el 23% de la población con alguna discapacidad se encuentra laborando; mientras que para el resto de la población es el 52% la fuerza laboral activa.

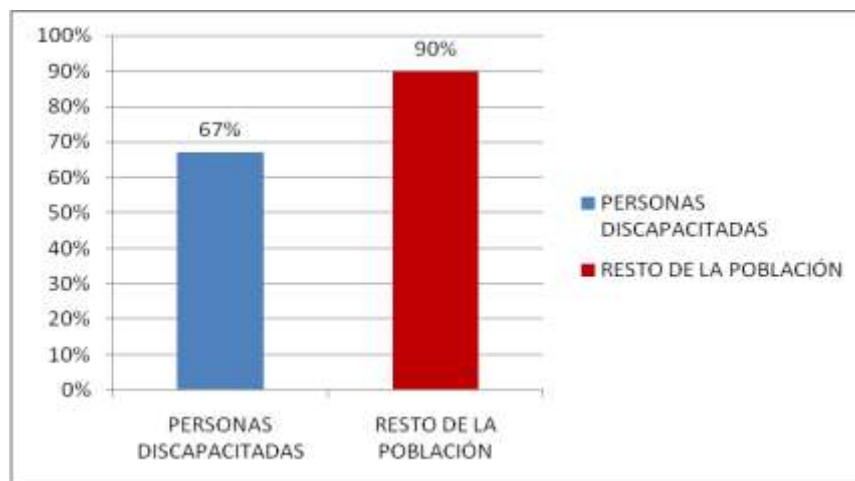
Las anteriores cifras aunque no son estrictamente comparables, pero si sugieren que existen desventajas de inclusión laboral para las personas discapacitadas, violando el principio de igualdad de oportunidades, igualdad de acceso y de oportunidades al empleo, la formación profesional y ocupaciones específicas para todas las personas, sin discriminación, en consonancia con el artículo 4 del Convenio núm. 159 de la OIT.

No obstante el derecho al trabajo es fundamental para la realización individual y la estabilidad socioeconómica de cualquier persona, es esencial para hacer posibles

otros derechos humanos, y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana (Comité de Derechos Económicos, 2005).

Por esto es importante en la vinculación laboral de personas con discapacidad las condiciones de trabajo a las cuales están expuestas ya que son los factores que determinan las circunstancias en que el trabajador desempeña su labor, incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido de las tareas y actividades, las medidas adoptadas para proteger la salud y la seguridad del trabajador en el trabajo; teniendo en cuenta además la adaptación del lugar de trabajo siendo la adaptación o el nuevo diseño de las herramientas, maquinaria, puestos de trabajo y entorno de trabajo en función de las necesidades de cada persona.

Gráfica 2. Porcentaje de personas discapacitadas que estudia vs. Porcentaje para el resto de la población.



Fuente. Datos tomados de registro para la localización y la caracterización de las personas con discapacidad RLCPD.

Según datos del DANE, para el año 2005, se encuentra una gran brecha en el acceso a la educación para la población discapacitada.

Mientras que el 90% de la población en general tiene acceso a la educación, para el personal con discapacidad solo llega al 67%.

Teniendo en cuenta los datos anteriores es fácil concluir que la brecha laboral y educativa se traduce en desventajas para el goce de derechos como la salud y la seguridad social: 33% de la población con discapacidad en edad de trabajar no cuenta con afiliación a salud. Mientras que el 21,3% de las PSD está afiliado a algún fondo de pensiones, la cifra es 28,3% entre las Personas sin discapacidad³⁰.

Tabla 3. Tipo de ocupación de las personas con discapacidad

Actividad principal	De 10 a 14 años			De 15 a 59 años			De 60 años y mas		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Realizando oficios del hogar	4.8	7.3	5.9	7.9	42.3	25.7	7.8	38.4	25.1
Incapacitado permanente para trabajar - sin pensión	13.9	12.6	13.3	27.8	20.5	24.0	46.8	38.2	41.9
Trabajando	1.8	0.5	1.2	30.5	15.9	22.9	13.5	3.6	7.9
Otra actividad	12.3	10.3	11.4	10.5	6.4	8.4	10.2	7.7	8.8
Buscando trabajo	0.4	0.3	0.3	9.1	4.8	6.9	2.7	0.7	1.6
Estudiando	65.6	68.3	66.8	6.4	5.8	6.1	0.1	0.1	0.1
Realizando actividades de autoconsumo	1.0	0.6	0.8	4.3	1.7	2.9	5.3	1.8	3.3

³⁰ GARAVITO, César. RICO, Laura. Óp Cit. Las Cifras de la Discapacidad, la Brecha Económica y Laboral. p. 42.

Incapacitado permanente para trabajar - con pensión	0.2	0.2	0.2	2.4	1.5	1.9	7.9	5.4	6.5
Pensionado – jubilado	0.0	0.0	0.0	0.6	0.6	0.6	4.2	2.9	3.4
Recibiendo renta	0.1	0.1	0.1	0.5	0.7	0.6	1.5	1.4	1.4

Fuente. Datos tomados de Registro para la Localización y la Caracterización de las Personas con Discapacidad RLCPD

H = HOMBRES M= MUJERES T= TOTAL.

El tipo de ocupación de las personas con discapacidad nos hace reflexionar en la enseñanza de la formación profesional y las políticas al respecto, debería darse prioridad, en particular en momentos con elevado desempleo o desempleo creciente, a los más vulnerables para que éstos no resulten aún más desaventajados en el mercado de trabajo. Deberían adoptarse medidas para identificar y promover las buenas prácticas en materia de formación profesional inclusiva en relación con las personas con discapacidad³¹.

Muchos puestos de trabajo para los que se formaba tradicionalmente a personas con discapacidades ya no existen. Debería revisarse continuamente la pertinencia de los programas de formación a la luz de las exigencias del mercado en ese momento y las que se espera haya en un futuro para de esta manera tener presentes si se hacen necesarias las adaptaciones del lugar de trabajo siendo la adaptación o el nuevo diseño de las herramientas, maquinaria, puestos de trabajo y entorno de trabajo en función de las necesidades de cada persona.

³¹ MOSQUERA. PÉREZ. MARTÍNEZ. Discapacidad y derecho al trabajo.

En nuestro sistema de organización social, disponer de un empleo es un principio fundamental, tanto para la integración social del sujeto con discapacidad como para el desarrollo de la personalidad de cualquier integrante de la sociedad.

El empleo constituye, por tanto, una importante vía de desarrollo personal y una incorporación plena a nuestra sociedad. En este sentido, el trabajo más que un fin en sí mismo es un medio para conseguir diferentes aspectos como son: una imagen más positiva y útil de uno mismo, el reconocimiento social, la estructuración del tiempo, la pertenencia a un grupo social, el aumento en la cantidad y calidad de interacciones sociales, alta autoestima y la independencia económica.

Todas estas afirmaciones no son ajenas al colectivo de personas con discapacidad, para quienes el trabajo es también un medio de realización personal y que desean ser y sentirse útil en la sociedad donde están inmersos.

4.1.2 Responsabilidad social empresarial e inclusión laboral

Responsabilidad Social es el compromiso voluntario y explícito que las organizaciones asumen frente a las expectativas y acciones concertadas que se generan con las partes interesadas (stakeholders) en materia de desarrollo humano integral, y que les permite a las organizaciones asegurar el crecimiento económico, el desarrollo social y el equilibrio ambiental, partiendo del cumplimiento de las disposiciones legales.

La Responsabilidad Social Empresarial -RSE- va más allá de los intereses económicos de los inversionistas e incorpora las demandas y necesidades de la sociedad, el concepto de RSE ha pasado de una mirada reduccionista planteada por Milton Friedman, quien expone como única responsabilidad social del negocio

el incremento de las utilidades para los propietarios y accionistas en el marco de la ley (Friedman, 1970), a una posición donde se incorporan otras responsabilidades frente a los grupos de interés que reclaman acciones frente a situaciones que tienden a empeorar, según Porter & Kramer (2002) dicha interrelación anclada en la estrategia.

La RSE en Colombia se fortalece en la década de los noventa con la Constitución Nacional, al señalar en el artículo 333 que “La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones”. Esta iniciativa fue respaldada con la creación del Centro Colombiano de RSE y otras corporaciones sin ánimo de lucro. Dentro de los más importantes documentos que se han creado en RSE tenemos:

- El Estado del arte de RSE (2005), elaborado por la caja de compensación familiar de Antioquia que contiene en forma detallada más de 43 instrumentos de referencia a nivel internacional.
- La guía técnica colombiana sobre responsabilidad social (2008) -GTC 180- , elaborada por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación - ICONTEC.
- Estudios empíricos, investigaciones y numerosas publicaciones de tesis que dan testimonio de la inclusión de la RSE en la academia.

Creemos importante que la RSE se encuentre más allá de los intereses económicos, para que de esta manera las demandas y necesidades de la sociedad sean también objeto de las responsabilidades de la empresa.

Dentro de las múltiples necesidades y demandas sociales existentes, encontramos entre otras la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Según un estudio realizado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE– sobre el registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad en Bogotá, existen registradas 173.587 personas en condición de discapacidad (DANE, 2007; 7) y dentro de éstas aquellas que se encuentran en edad de trabajar (93.4%) hay cerca del 80.1% que están económicamente inactivas, no están trabajando ni buscando trabajo (DANE, 2007; 43). Es necesario conocer si estas personas con discapacidad están trabajando desarrollando con normalidad su actividad laboral considerando estas vinculaciones como RSE³².

4.1.3 Beneficios que conlleva la inclusión laboral de personas con discapacidad

A partir de las revisiones realizadas para sustentar la presente investigación, se puede evidenciar las dificultades que se presentan para una persona con discapacidad en su intencionalidad de conseguir un empleo en la economía formal, en respuesta se ha motivado a la generación de diferentes estrategias que se ofrecen a las organizaciones para que contemplen dentro de su fuerza laboral a personas con algún tipo de discapacidad, así mismo diferentes revisiones a nivel mundial y nacional han contemplado una serie de beneficios en diferentes aspectos que conlleva la inclusión laboral, por lo tanto el presente capítulo recoge de manera concisa los principales beneficios que resultan de contratar a personas

³² DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA – DANE-. DIRECCIÓN DE CENSOS Y DEMOGRAFÍA GRUPO DE CENSOS Y PROYECTOS ESPECIALES MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL Resultados preliminares de la implementación del registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad Bogotá. Bogotá. Septiembre 2007.

con discapacidad y lo exponemos en dos formas, la primera como aquellos beneficios para la organización y la segunda como aquellos beneficios para el trabajador ya la sociedad.

La revisión realizada, ha permitido evidenciar de manera más clara, las dificultades que se presentan para este grupo poblacional en la posibilidad de acceder a un trabajo digno y que aun falta seguir sumando esfuerzos para que se logre superar la marginación social de la cual han sido objeto, para que esto sea posible se hace necesario el desarrollo de voluntades de diferentes sectores que sumados aporten para llevar a cabo un efectivo trabajo intersectorial, mediado por políticas eficientes y eficaces y que se enfatice por el reconocimiento pleno de potencialidades y capacidades para superar la marginación, resultado de procesos históricos y culturales infundados en los imaginarios sociales.

4.1.4 Beneficios para las organizaciones

- Beneficios Tributarios:

En Colombia, se tiene como principal referencia la normatividad emitida en la cual se establecen una serie de beneficios de tipo tributario, que permite que el empleador conozca y determine si desea o no acceder a los mismos de manera voluntaria, las leyes a las cuales se remite el presente documento son la ley 361 de 1997 y la ley 1429 de 2010.

Ley 361 de 1997: Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones³³:

³³ REPÚBLICA DE COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 361 de 1997: Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá D.C. 1997.

Esta ley hace mención a los mecanismos de integración social de las personas con limitaciones y se permiten establecer responsabilidades del Estado frente a este grupo poblacional, con la finalidad manifiesta de lograr y aportar a la realización personal y formas de integración social, es en esta medida que la ley 361 de 1997, contiene dentro de sus disposiciones la prevención, la educación, la integración laboral, la rehabilitación y la accesibilidad.

Para efectos de la presente investigación se retoman los preceptos que contiene la ley en el “Capítulo IV de la Integración Laboral”.

Artículo 24³⁴. Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación tendrán las siguientes garantías:

- A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad a un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación.
- 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 con limitación.

³⁴ Ibíd. p. 7.

- El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con limitación. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario.

De la misma forma que el citado artículo anterior (Art. 24), se dictan otras medidas en los artículos siguientes, que favorecen a los empleadores en la determinación por la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Artículo 31³⁵. “Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación 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 con limitación, mientras esta subsista.

El anterior artículo, hace referencia a beneficios tributarios que se otorga al empleador que determinen vincular a personas con discapacidad con limitación superior al 25%, determinada esta calificación como una limitación severa y que estará atribuida a las Juntas Regionales De Calificación de Invalidez en primera instancia, lo anterior no será necesario si una entidad administradora de riesgos profesionales, entidad promotora de salud o entidad administradora del régimen subsidiado, hubiese calificado anteriormente y si con la calificación emitida favoreciera el acceso a los beneficios dispuestos por la ley 361 de 1997.

³⁵ Ibíd. p. 9.

Decreto 2463 De 2001: por El Cual Se Reglamenta La Integración, Financiación Y Funcionamiento De Las Juntas De Calificación De Invalidez³⁶:

Artículo 1. Campo de Aplicación. El presente decreto se aplicará a todos los trabajadores y servidores públicos del territorio nacional de los sectores público y privado, trabajadores independientes afiliados al Sistema de Seguridad Social y pensionados por invalidez.

También se aplicará entre otras, a las personas con derecho a las prestaciones y beneficios contemplados en la Ley 21 de 1982, Ley 100 de 1993, Ley 361 de 1997, (...).

Artículo 3. Calificación del grado de pérdida de la capacidad laboral. Corresponderá a las siguientes entidades calificar el grado de pérdida de la capacidad laboral en caso de accidente o enfermedad:

5. Las juntas regionales de calificación de invalidez en primera instancia, en los siguientes casos:

g) Cuando se requiera calificar la pérdida de la capacidad laboral de las personas La anterior calificación no se requiere cuando una entidad administradora de riesgos profesionales, entidad promotora de salud o entidad administradora del régimen subsidiado, la hubiera calificado previamente, si esa calificación sirviera para efecto de la reclamación u otorgamiento de estos beneficios.

³⁶ COLOMBIA, MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto 2463 de 2001 (Noviembre 20) Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez. Diario Oficial No. 44.622. Bogotá D.C. 2001. No. 1, 3. p. 2, 3.

Así mismo el decreto 2463 de 2001 en su artículo 7, estipula el grado de severidad de la limitación.

Artículo 7³⁷. Grado de severidad de la limitación. En los términos del artículo 5o. de la Ley 361 de 1997, las entidades promotoras de salud y administradoras del régimen subsidiado, deberán clasificar el grado de severidad de la limitación, así: Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; limitación severa aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%.

Esta calificación de severidad en cuanto la limitación, deberá hacerse con base en el manual único el manual único para la Calificación de la Invalidez o en las tablas de calificación vigentes al momento de la estructuración de dicha pérdida, para Colombia está vigente el manual único de calificación de invalidez, que fuese establecido inicialmente por el Decreto 692 de 1995³⁸ y a la postre modificado por:

DECRETO 917 DE 1999³⁹: Por el cual se modifica el Decreto 692 de 1995. Manual Único de Calificación de Invalidez.

Artículo 1. Campo de aplicación. El Manual Único para la Calificación de la Invalidez contenido en este decreto se aplica a todos los habitantes del territorio nacional, a los trabajadores de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes, y del sector privado en general, para determinar la pérdida de la capacidad laboral de cualquier origen (...).

³⁷ *Ibíd.* p. 5.

³⁸ REPUBLICA DE COLOMBIA, MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto 692 de 1995 (Abril 26) Por el cual se adopta el Manual Único para la Calificación de la Invalidez. Diario Oficial No. 41.826. Bogotá D.C. 1995.

³⁹ REPUBLICA DE COLOMBIA, PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. Decreto 917 de 1999 (Mayo 28) Por el cual se modifica el Decreto 692 de 1995. Diario Oficial No. 43.601. Bogotá D.C., 1999.

El decreto en mención es de aplicabilidad para todos y todas las habitantes de Colombia y a los trabajadores de los diferentes sectores como lo menciona el anterior artículo citado y da lineamiento para establecer la pérdida de capacidad laboral definida como:

Capacidad Laboral⁴⁰: Se entiende por capacidad laboral del individuo el conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que le permiten desempeñarse en un trabajo habitual.

Trabajo Habitual⁴¹: Se entiende como trabajo habitual aquel oficio, labor u ocupación que desempeña el individuo con su capacidad laboral, entrenamiento y/o formación técnica o profesional, recibiendo una remuneración equivalente a un salario o renta, y por el cual cotiza al Sistema Integral de Seguridad Social.

Otra de la normatividad que ofrece beneficios e incentivos por parte del estado a la empresa privada en función de viabilizar la materialización de la inclusión laboral a partir de la contratación de personas con discapacidad, es la Ley 1429 de 2010: Por la cual se expide la Ley de formalización y generación de empleo⁴².

Dentro de la ley en mención se establece dentro del Título III: “Incentivos para la generación de empleo y formalización laboral en los sectores rural y urbano”. En los artículos 9 y artículo 10⁴³:

Artículo 9. Descuento en el Impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina. Los empleadores que

⁴⁰ Ibíd. p. 1.

⁴¹ Ibíd. p. 1.

⁴² COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 1429 de 2010 (Diciembre 29) Por la cual se expide la Ley de formalización y generación de empleo. Diario Oficial No. 47.937. Bogotá D.C. 2010.

⁴³ Ibíd. p. 6.

vinculen laboralmente a nuevos empleados que al momento del inicio del contrato de trabajo sean menores de veintiocho (28) años, podrán tomar los aportes al SENA, ICBF Y Cajas de Compensación Familiar. Así como el aporte en salud a la subcuenta de Solidaridad del FOSYGA y el aporte al Fondo de garantía de pensión mínima correspondientes a los nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del impuesto sobre la renta y complementario

Artículo 10. “Descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD. Los descuentos y beneficios señalados en el artículo 9o de la presente ley aplicarán, para los nuevos empleos ocupados para poblaciones en situaciones de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad, siempre que estén debidamente certificados por la autoridad competente”.

- Beneficios Corporativos de Responsabilidad Social

Como se mencionó anteriormente, la implementación de políticas de Responsabilidad Social Empresarial, se convierte en una estrategia considerable a la cual las organizaciones pueden vincularse de manera autónoma, a partir de esta determinación se podrá considerar que una de las formas de materialización de estas políticas podría llevarse a cabo con la inclusión laboral de personas con discapacidad dentro de sus fuerzas laborales.

Una de las materiales fundamentales a las que hace referencia la ISO 26000 de Responsabilidad Social, se refiere a la participación activa y desarrollo de la comunidad, en donde se contempla acciones que apuntan a la participación activa de la comunidad, creación de empleos y desarrollo de habilidades e inversión

social entre otras y que a la vez puede complementarse con las materias fundamentales de Derechos Humanos, Prácticas Laborales que podrían favorecer de una manera efectiva el objetivo de la presente investigación.

Por lo anterior se han documentado una serie de beneficios que se relacionan con aquellas organizaciones que adoptan dentro de sus políticas de funcionamiento la Responsabilidad Social, aquellos beneficios pueden ser entre otros:

Tanto la percepción que se tenga acerca del desempeño de una organización en materia de responsabilidad social, como su desempeño real pueden influir, entre otras cosas en⁴⁴:

- Ventaja competitiva.
- Reputación.
- Capacidad para atraer y retener a trabajadores o miembros de la organización, clientes o usuarios.
- Mantenimiento de la motivación, compromiso y productividad de los empleados.
- Percepción de los inversionistas, propietarios, donantes, patrocinadores y comunidad financiera.
- Relación con empresas, gobiernos, medios de comunicación, proveedores, organizaciones pares, clientes y la comunidad donde opera.

⁴⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE ESTARIZACIÓN. ISO 26000 Responsabilidad Social. Descubriendo ISO 26000. Chemin de la Voie-Creuse. Primera Edición. Ginebra. 2010. p. 3.

- Beneficios en Productividad:

Bastante se ha logrado profundizar en el tema relacionado con la productividad de las personas con discapacidad en los contextos laborales, se ha documentado ampliamente la posibilidad de desarrollo de habilidades, capacidades y talentos de este grupo poblacional, es así como se pueden identificar una serie de organizaciones que han optado por la implementación de políticas de inclusión laboral a partir de lineamientos de Responsabilidad social y en términos de experiencias exitosas, en Colombia organizaciones sociales, organizaciones empresariales, fundaciones han adoptado el tema como un derrotero frente a las limitaciones de los contextos y se han movilizado en función de favorecer estas prácticas en las determinaciones empresariales, empresas como AlKosto, Comcel, Éxito, Centro Comercial Gran Estación, fundación Arcángeles entre otras han optado por favorecer contextos laborales de inclusión laboral con personas con diversos tipos de discapacidad, lo que muestra un compromiso por parte de los empresarios y un interés por un desarrollo social sostenible.

La Guía Para la Contratación de Personas con discapacidad del año 2009 contempla los siguientes beneficios⁴⁵:

- El trabajador con discapacidad muestra una mayor fidelización a la empresa, ya que puede sentir que “se ha apostado” por él, situación que hace disminuir la rotación del personal, que en algunos sectores es altamente gravosa por el tiempo invertido en adaptación y formación. Además se ha demostrado que las personas con discapacidad tienen un gran compromiso con la empresa, quizás porque han sabido superar muchas dificultades a lo largo de su vida, y cuando se les da una oportunidad tienden a aprovecharla.

⁴⁵ FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIOECONOMICO DE ALTO ARAGON Y FUNDACIÓN LA CAIXA. Guía para la contratación de personas con discapacidad. 2009. p. 3.

- El capital humano de la empresa se enriquece con la contratación de trabajadores con discapacidad, ya que la diversidad es un valor en sí misma.
- Tener presente el principio de igualdad de oportunidades con independencia de género, raza o discapacidad de los trabajadores. Este principio supone garantizar la participación de todas las personas trabajadoras en el mercado laboral en condiciones de equidad, combatiendo la segregación y eliminando las diferencias en el ámbito de la formación y empleo.

- Beneficios Sociales:

Como se ha venido documentando en el desarrollo de la presente investigación, se logra evidenciar las dinámicas y contextos sociales alrededor de las personas con discapacidad y las diversas barreras y limitaciones que encuentran para su desarrollo pleno dentro de una sociedad en igualdad de condiciones, se pretende que la herramienta que se ponga a disposición de los empresarios, logre incidir positivamente para generar cambios y lograr favorecer al grupo poblacional en consideración, por lo anterior se hace una revisión de cuales podrían contemplarse como beneficios que favorecerían a un grupo de personas dentro de un contexto social.

El manual de Integración laboral de personas con discapacidad, que se elaboro en Chile en el año 2005 contempla dentro de su contenido, los beneficios sociales de la inclusión laboral de personas con discapacidad, los cuales para efectos de la presente investigación se retoman para alimentar el ejercicio de documentación "Beneficios Sociales"⁴⁶.

⁴⁶ ACCIÓN RSE. Integración laboral de Personas con Discapacidad. Guía práctica para empresas. Santiago de Chile. 2005. p 18.

- El contratar a personas con discapacidad aumenta la masa productiva del país, al disminuir o erradicar la dependencia forzada que provoca la discriminación y barreras de diversa índole.
- El Gobierno puede reasignar, a áreas que lo requieran, los recursos que gasta en pensiones de invalidez y canastas familiares, entre otros, ya que estas personas dejan de generar sólo gastos.
- Se puede dar cumplimiento al principio de normalización, es decir, al derecho de las personas con discapacidad a participar de todos los ámbitos de la sociedad, recibiendo el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes en educación, salud, empleo, ocio y cultura y servicios sociales, reconociéndoles los mismos derechos que el resto de la población.

- Beneficios personales:

Dentro de las motivaciones que conlleven a la generación de sociedades incluyentes, no solo dentro de los contextos laborales si no con todo lo tiene que ver con el ser humano, se deben contemplar como primer elemento a las personas, quienes constituyen el valor fundado bajo lo cual se establecen las políticas de Responsabilidad Social y la dignidad humana.

Las motivaciones principales apuntan al favorecimiento de condiciones particulares en los sujetos, es en esta medida que la posibilidad de acceder a un contexto laboral permitirá el desarrollo integral de la persona, en donde pueda participar activamente en una sociedad en igualdad de condiciones y las opciones de accesibilidad no se vean reducidas o limitadas.

El beneficio particular a partir de lo cual se establece la generación de una sociedad incluyente en función de la eliminación y en la posibilidad de minimizar las diferentes barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad en el

ámbito laboral, apuntan fundamentalmente a la posibilidad de mejorar las condiciones de CALIDAD DE VIDA, en la medida que pueda satisfacer sus necesidades y la de su contexto familiar, dadas por la posibilidad de tener participación económica en el desarrollo pleno de las potencialidades y ejercer como fuerza laboral de un país; el manual de integración laboral que se elaboro en Chile contempla los siguientes como beneficios personales y familiares⁴⁷.

Comienzan a tener la convicción de que su vida tiene sentido y sienten la necesidad de proponerse metas personales y sociales. Esto los motiva a caminar, aprender a movilizarse solos y mejorar su forma de comunicación.

El trabajo le da sentido a sus vidas, y se sienten contribuyendo a la sociedad, versus el estigma tradicional de que son una carga para sus familias y el Estado.

Realizar una actividad remunerada en un ambiente de equidad con personas normales y de diferente edad, les permite autoafirmarse y trascender de sí mismos. Además de mejorar en forma constante su relación con los demás, comienzan a asimilar y ejecutar códigos sociales que guían la convivencia humana.

Tener un trabajo remunerado les permite satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida.

4.2 DISCUSIÓN

Como parte importante y activa de la sociedad donde nos desenvolvemos día a día y siendo partícipes de la mismas nos preguntamos si el estado Colombiano está haciendo lo que le corresponde para asegurarle a las personas con

⁴⁷ *Ibíd.*, P. 17

discapacidad un empleo digno y en igualdad de condiciones frente a las personas sin ninguna limitación, tratándolas como se lo merecen y ofreciéndoles oportunidades para su crecimiento social, económico, personal entre otros. ¿Está el sector empresarial de nuestro país interesado en la vinculación laboral de estas personas? ¿Las considera útiles y capaces de desarrollar diferentes tipos de actividad laboral?. Ya que la empresa no sólo debe cumplir su objetivo económico-financiero sino también debe incluir el social y el ambiental,

Nos preguntamos además si la RSE se podrá convertir en un instrumento para satisfacer intereses particulares si los empresarios la consideran solo como una estrategia de aumento de la rentabilidad en sus empresas y no en lo que verdaderamente se centra que es hacer negocios basados en principios ético y apegados a la ley con el propósito de que las empresas participen a favor del desarrollo sostenible, es decir, a favor del equilibrio entre el crecimiento económico, el bienestar social y el aprovechamiento de los recursos naturales.

5. CONCLUSIONES

Cuando una empresa opta por vincular laboralmente a una persona con discapacidad se da cuenta que además de los beneficios tributarios en cuanto a la deducción en el impuesto de renta, menores cuotas de aprendices, exoneración del pago de los aportes parafiscales, ventajas en licitaciones públicas. Siempre y cuando cumpla con las condiciones establecidas por la ley. Además obtiene mayor responsabilidad (87%), disminución de ausentismo (74%) y mayor puntualidad (72%) son las cualidades que aporta personas con discapacidad a los empresarios, según un estudio realizado por la sociedad de fomento fabril en 1999 estas capacidad (Acción RSE, 2005). Asimismo se acrecienta la capacidad de resolución de problemas, se ve disminuido el absentismo laboral, aumenta la motivación hacia el trabajo y la dedicación a las tareas propias de la actividad laboral.

De tal manera entendemos que la exclusión laboral no se genera por la imposibilidad real que tienen las personas con discapacidad podrían tener al realizar sus labores en sus sitios de trabajo y en consecuencia no existiría motivo para la no vinculación laboral. Consideramos indispensable que se dé un cambio de mentalidad en la sociedad y más específicamente en los empresarios sobre el desempeño laboral de una persona con algún tipo de discapacidad.

Con base en lo mencionado anteriormente, se concluye que la inclusión laboral de personas con discapacidad debe contar cómo mínimo con las siguientes características:

- Caracterización por parte de la gerencia de la exclusión laboral.
- Incorporación de la práctica en la estrategia de la empresa.
- Asociación del respeto activo dentro de los valores de la empresa.

- Sensibilización de la problemática a todo el personal de la empresa.
- Adecuación de las instalaciones.
- Adaptación del trabajo para cada caso en particular.
- Generación del crecimiento personal para los trabajadores.

6. RECOMENDACIONES

Se hace necesario concientizar a la comunidad en general y sobre todo al sector empresarial de la importancia de la responsabilidad sociedad empresarial RSE como parte de la vinculación laboral de personas con discapacidad. A la vez, evidencia la importancia de realizar nuevos estudios sobre las características de la población con discapacidad y del porcentaje que se encuentra con algún tipo de vinculación laboral.

Se recomienda que una vez elaborado el manual, se realice un estudio a través de entrevistas o encuestas que permitan determinar el grado de interés del empresario en hacer inclusión laboral a partir de los beneficios que ello representa.

7. BIBLIOGRAFÍA

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD y BANCO MUNDIAL. OMS. Resumen Informe mundial sobre la discapacidad. Informe de la OMS. Ginebra. 2011.

OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO. Reseñas sobre Cuestiones Políticas Relativas al Pacto Mundial para el empleo. Inclusión de las personas con discapacidad en la respuesta a la crisis. Reseña No. 6.

PACTO DE LA PRODUCTIVIDAD. Inclusión laboral de población con discapacidad: una estrategia de desarrollo social.

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS, Convención internacional por los derechos humanos de las personas con discapacidad. ONU. New York. 2006. p. 1.

COLOMBIA. ALCALDIA MAYOR DE BOGOTA DISTRITO CAPITAL. Decreto 470 (Octubre 12 de 2007). Por el cual se adopta la Política Pública de Discapacidad Para el Distrito Capital. Bogotá D.C. 2007. No. 3. p. 7.

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS, Convención internacional por los derechos humanos de las personas con discapacidad. Op. Cit. p. 22.

COLOMBIA. MINISTERIO DE JUSTICIA Y DE DERECHO. Constitución Política de Colombia. (04, Julio, 1991). Bogotá, D.C., 1991 No. 13, 47, 54, 68, 93. p. 15, 23, 26, 29, 35-36.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA, Ley 361. (07, Febrero, 1997). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá D.C. 1997. No. 1. 24, 26, 31 P. 1, 7-8, 9.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA, Ley 982. (02, Agosto, 2005). Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá D.C. 2005.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA, Ley 776. (17, Diciembre, 2002). Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Laborales. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2002 No. 5, 8, 9 P. 3, 4.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA, Ley 789. (27, Diciembre, 2002). Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2002 No. 1, 13 P. 1, 12.

COLOMBIA. MINISTERIO DE AMBIENTE, VIVIENDA Y DESARROLLO TERRITORIAL. Decreto 1538 (17, Mayo, 2005). Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 361 de 1997. Bogotá D.C., 2005. p. 1.

OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO. Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT. Gestión de las Discapacidades en el Lugar de Trabajo. Ginebra: OMS; 2002. ISBN 92-2-311639-2

MOSQUERA FERNANDEZ, Juan Pablo; PÉREZ MURCIA, Luís Eduardo y RODRIGUEZ GARAVITO, Cesar. Las cifras de la Discapacidad: La brecha económica y laboral En: Discapacidad y derecho al trabajo. Uniandes. Primera Edición. Bogotá. Colombia. 2009. P. 27.

RODRIGUEZ GARAVITO, Cesar. RICO, Laura. Discapacidad y derecho al trabajo. Defensoría del Pueblo. Universidad de los Andes, Facultad de Derecho, CIJUS, Ediciones Uniandes. Primera Edición. Bogotá. D. C. 2009

LUGO, Ricardo Enrique. Reflexiones acerca de las políticas y prácticas de contratación de personas en situación de discapacidad y propuesta para su aplicación en empresas pertenecientes al pacto de productividad. Trabajo de grado Terapeuta Ocupacional. Bogotá D.C.: Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Medicina. Departamento de la Ocupación Humana, 2012. p. 24

REPÚBLICA DE COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 361 de 1997: Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá D.C. 1997.

COLOMBIA, MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto 2463 de 2001 (Noviembre 20) Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez. Diario Oficial No. 44.622. Bogotá D.C. 2001. No. 1, 3. p. 2, 3.

REPUBLICA DE COLOMBIA, PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. Decreto 917 de 1999 (Mayo 28) Por el cual se modifica el Decreto 692 de 1995. Diario Oficial No. 43.601. Bogotá D.C., 1999.

REPUBLICA DE COLOMBIA, MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Decreto 692 de 1995 (Abril 26) Por el cual se adopta el Manual Único para la Calificación de la Invalidez. Diario Oficial No. 41.826. Bogotá D.C. 1995.

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 1429 de 2010 (Diciembre 29) Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Diario Oficial No. 47.937. Bogotá D.C. 2010.

REPUBLICA DE COLOMBIA, PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. Decreto 917 de 1999 (Mayo 28) Por el cual se modifica el Decreto 692 de 1995. Diario Oficial No. 43.601. Bogotá D.C. 1999.

IGLESIAS, Ricardo, GODACHEVICH, Mariano y CHAVEZ, Yanina. CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: buenas prácticas y lecciones aprendidas. Federación Argentina de Instituciones de Ciegos y Amblíopes –FAICA–. Primera Edición. Buenos Aires. 2005. v. 2. 110 p.; 20x15 cm. ISBN 987-22575-2-3.

HERNÁNDEZ CASTILLA, R., CERRILLO, R. e IZUZQUIZA, D. La Inclusión de Discapacitados Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis Cualitativo. Estudio de un caso. La mediadora laboral. 10 de octubre de 2007.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE ESTARIZACIÓN. ISO 26000 Responsabilidad Social. Descubriendo ISO 26000. Chemin de la Voie-Creuse. Primera Edición. Ginebra. 2010. 3 p.

FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIOECONOMICO DE ALTO ARAGON Y FUNDACIÓN LA CAIXA. Guía para la contratación de personas con discapacidad. 2009. p. 3.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_152927.pdf, consultado 06 de junio de 2012-

http://www.pactodeproductividad.com/admin_actualidad/estrategia_desarrollo_social.pdf Consultado 06 junio de 2012.

8. ANEXO

Anexo 1
PROPUESTA

**MANUAL PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD, EN LA ECONOMÍA FORMAL**

1. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial es reconocido el hecho de que las personas con algún tipo de discapacidad, históricamente han atravesado por diversas formas de discriminación, que van desde la exclusión social, hasta la vulneración de sus derechos fundamentales, viéndose afectada la posibilidad de participar activamente dentro de una sociedad en igualdad de condiciones y esto en Colombia no ha sido la excepción.

Con la anterior afirmación, no es ajeno el hecho de que la posibilidad de acceder a la fuerza laboral se ve enormemente afectada, siendo principalmente vulnerado el derecho al trabajo, o por lo menos si el derecho al trabajo “digno”, relegando a estas personas a generar formas de empleo que van desde la mendicidad hasta las ventas ambulantes.

Pero también es reconocido el hecho de que a nivel mundial se ha promulgado por una movilización alrededor de un mismo interés (el reconocimiento por los derechos de las personas con discapacidad) y la necesidad de hacerse visibles de algunos grupos sociales, lo que han permitido que en los gobiernos se opte por el reconocimiento especial a las capacidades y habilidades que las personas con discapacidad poseen y han desarrollado, es en esta medida que ha surgido un interés general por propiciar políticas y estrategias que favorezcan la inclusión laboral de este grupo poblacional en particular, a lo cual apuntan muchas de las

diferentes formas de otorgar ciertos beneficios con lo cual se desea motivar a los empleadores a que contemplen dentro de sus posibilidades contratar a personas con discapacidad, resulta entonces importante que estos posibles beneficios sean mayormente difundidos para que se comiencen a ser reconocidos por todos y por todas, que se asuma un alto interés por la posibilidad de favorecer estos procesos en las empresas, que los imaginarios sociales que son fuertemente negativos para con las personas con discapacidad cambien en positivo, que se sigan aunando esfuerzos para aumentar las posibilidades presentes para las personas con discapacidad en función de acceder a un empleo cualificado según sus habilidades y capacidades, que se genere una conciencia de solidaridad y reconocimiento.

Es en este momento cuando la Responsabilidad Social Empresarial, hará parte fundamental en la medida que se desee generar procesos voluntarios en las empresas como un valor agregado, que favorezcan la inclusión laboral y que estará en concordancia con sus políticas de mejoramiento de la calidad de vida de sus empleados, como una oportunidad para que la gestión empresarial este infundada en valores de igualdad y no discriminación, ofreciendo de manera directa ventajas competitivas en el mercado, generando y materializando un verdadero compromiso social y que realmente impacte positivamente según las necesidades y las realidades.

Es por lo anterior que se genera este manual, que servirá como una herramienta práctica, de fácil entendimiento y donde se recogerá de manera clara, aquellos aspectos que permitirán materializar la posibilidad de que un empleador contemple dentro de su determinación y la de las organizaciones, la posibilidad de favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad.

No es pretensión de esta herramienta llegar a incidir en las determinaciones de las empresas a partir de la generación de condiciones de lastima o solidaridad, lo que se quiere es ir un poco más allá, es poder incidir en el imaginario social que conlleva a pensar la baja o inexistencia de competencias y habilidades de una persona con algún tipo de limitación que lo coloca fuera de competencia en el momento en el que se opte por ofrecer una vacante, es que se pueda entender a las personas con y sin discapacidad en igualdad de condiciones en función de sus competencias para que se asuma un cargo, que no necesariamente debe ser el de menor complejidad en una organización y que esto conllevara una serie de beneficios que se reconocen tanto en lo individual, en lo social como en la organización, permitiendo materializar los esfuerzos por el logro de una sociedad más incluyente.

2. JUSTIFICACIÓN

El trabajo es entendido como un proceso social, así mismo tiene una serie de objetivos, como lo es buscar satisfacer necesidades humanas, que se relacionan con la subsistencia de las personas y la posibilidad de desarrollo en los diferentes contextos y dimensiones de las personas.

A partir del anterior planteamiento, se comprende la importancia que reviste la posibilidad laboral para las personas y el acceso a condiciones laborales dignas en igualdad de condiciones para todas y todos bajo los principios de igualdad y equidad.

Se ha logrado evidenciar las diversas dificultades con las que se enfrentan las personas que tienen algún tipo de discapacidad para el acceso laboral, debido a la multiplicidad de barreras presentes tanto las físicas como las actitudinales, con el manual se pretenderá incidir positivamente en la determinación de los empresarios

por incluir dentro de sus fuerzas laborales a personas con algún tipo de discapacidad, es bien sabido que gracias a la implementación de políticas de Responsabilidad Social Empresarial, muchas empresas están optando por este tipo de prácticas para convertirse en Socialmente Responsables, pero como resultado del desconocimiento generalizado y los imaginarios sociales alrededor de la discapacidad, muchos empresarios optan por abstenerse de materializar esta intención o simplemente sobredimensionan las acciones a desarrollar para lograr la inclusión laboral, es por esta razón que con el manual para la Inclusión laboral se brindara orientación de manera amplia para la adopción de estas prácticas en el contexto laboral de la economía formal, a través de acciones sencillas, concretas y fáciles de implementar dentro de una compañía, con lo que obtendrán beneficios tanto las empresas como las personas con discapacidad .

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Brindar herramientas a los empleadores, a partir del manual en el cual se da a conocer de manera clara y pertinentes determinantes que favorecen la inclusión laboral de personas con discapacidad con base en los diferentes beneficios dispuestos para este fin.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Incentivar la generación de estrategias al interior de las organizaciones en la cual se favorezcan procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad.

- Orientar a los empleadores y a las organizaciones en los procesos de inclusión laboral, a partir de las adaptaciones y los requerimientos indispensables para disponer de la fuerza laboral de personas con discapacidad.
- Brindar herramientas a los empleadores, que desean obtener beneficios a partir de la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Formar, motivar y sensibilizar al contexto social y laboral, frente a la generación de sociedades incluyentes, dentro de un marco de los derechos humanos.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 RECURSOS HUMANOS

Para la ejecución del manual, es importante que se disponga de un recurso humano acorde a las necesidades y expectativas de las empresas, este personal podrá ser externo y hacer las veces de asesor, en la medida que se desean generar acciones en función de favorecer lo contemplado en el manual.

El recurso humano estará integrado por los siguientes perfiles profesionales:

- Fisioterapeuta especialista en salud ocupacional
- Fonoaudiólogo(a) con conocimiento en lenguaje de señas preferiblemente
- Ingeniero especialista en Salud Ocupacional
- Contador(a).

4.2 RECURSOS FÍSICOS

Se tendrán en cuenta las instalaciones de la empresa donde se desean favorecer los procesos de inclusión laboral, a los cuales se les harán las adaptaciones según los requerimientos de los trabajadores, así mismo se contemplarán procedimientos en puestos de trabajo, para lo cual se dispondrá de un equipo interdisciplinario de diferentes profesionales con especialización en salud ocupacional, quienes a partir de sus conocimientos determinarán recomendaciones viables y en lo posible a bajos costos para las empresas.

5. METODOLOGÍA

El manual lo conforman 8 capítulos en su interior:

1. Introducción, en donde se contextualiza al lector frente a los intereses de la herramienta y contextualiza frente al tema en mención.
2. Objetivos, se da cuenta de los objetivos planteados tanto el general como los específicos y a los cuales se apunta con el manual.
3. Definición, donde se presenta de manera clara tres definiciones que se consideran pertinentes tener en cuenta (Discapacidad, Inclusión laboral, Responsabilidad Social Empresarial).
4. Datos, en este capítulo se contextualiza al lector frente la situación actual de las condiciones generales de la población con discapacidad, en relación con las personas sin discapacidad y se muestra de manera general, como se encuentra Colombia en términos de cifras frente a la discapacidad.

5. Beneficios a los cuales se acceden generando procesos de inclusión laboral, con énfasis en esos que directamente se relacionan con las empresas, con la finalidad de contextualizar y motivar al empresario por la adopción de estas prácticas.
6. Consideraciones generales, aborda unos pasos a tener en cuenta y aspectos específicos de estos pasos, en los cuales se motiva a prestar la atención adecuada y del mismo modo se hace un recuento por los tipos de discapacidad y las consideraciones en términos del contexto laboral, para con el tipo de discapacidad específico.
7. Conclusiones, es el último capítulo con el que se culmina el manual.
8. Bibliografía.

6. RECOMENDACIONES

- Para mitigar las barreras presentes debe generarse procesos de concientización y sensibilización sobre la discapacidad e inclusión laboral a partir del reconocimiento de los derechos humanos.
- Sería pertinente movilizar acciones políticas con marcos legales, que propicien con mayor impacto la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Avanzar en acciones concretas desde el sector público que motive a la generación de opciones laborales, tomando con ejemplo los modelos internacionales.

- Establecer políticas claras que garanticen la accesibilidad universal en todos los contextos empresariales y organizacionales para todos y todas.
- Las TIC hacen posible que personas con diversas dificultades puedan acceder a la información y comunicarse.
- Se debe motivar a la implementación de políticas de RS en las empresas, que vayan más allá de la caridad y que reconozcan las potencialidades de las personas.
- Hacer difusión masiva de la presente herramienta, en la cual se identifiquen los beneficios que conlleva la inclusión laboral

7. BIBLIOGRAFIA

COLOMBIA. ALCALDIA MAYOR DE BOGOTA DISTRITO CAPITAL. Decreto 470 (Octubre 12 de 2007). Por el cual se adopta la Política Pública de Discapacidad Para el Distrito Capital. Bogotá D.C., 2007 No. 3 p. 7.

IGLESIAS, Ricardo, GODACHEVICH, Mariano y CHAVEZ, Yanina. CAPACITACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: buenas prácticas y lecciones aprendidas. Federación Argentina de Instituciones de Ciegos y Amblíopes –FAICA–. Primera Edición. Buenos Aires. 2005. v. 2, 110 p.; 20x15 cm. ISBN 987-22575-2-3.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE ESTARIZACIÓN. ISO 26000 Responsabilidad Social. Descubriendo ISO 26000. Chemin de la Voie-Creuse. Primera Edición. Ginebra. 2010. 3 p.

Datos tomados de Registro para la Localización y la Caracterización de las Personas con Discapacidad RLCPD.

REPÚBLICA DE COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 361 de 1997: Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá D.C. 1997.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA, Ley 789. (27, Diciembre, 2002). Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. Diario Oficial. Bogotá D.C. 2002. No. 1, 13 p. 1, 12.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE ESTARIZACIÓN. ISO 26000 Responsabilidad Social. Descubriendo ISO 26000. Chemin de la Voie-Creuse. Primera Edición. Ginebra. 2010. 3 p.

FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIOECONOMICO DE ALTO ARAGON Y FUNDACIÓN LA CAIXA. Guía para la contratación de personas con discapacidad. 2009. p. 3.

ACCIÓN RSE. Integración laboral de Personas con Discapacidad. Guía práctica para empresas. Santiago de Chile. 2005. p. 18.

ADECCO Y CILSA O.N.G. POR LA INTEGRACION. Guía para la incorporación laboral de Personas con Discapacidad. P. 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 20, 21.

TRUST FOR THE AMERICAS ORGANIZATION OF AMERICAN STATES. Todas y todos podemos trabajar. Guía regional de Accesibilidad para Empleadores. Washington D.C. Estados Unidos. 2010. p. 18, 19 y 22.

REPUBLICA DE COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Discapacidad e Integración Socio laboral en Colombia. Guía Metodológica para la implementación del modelo. Bogotá D.C., Imprenta Nacional de Colombia. 2010. p. 34.