

DISCRIMINACION EN LA VINCULACION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTORA

**ELABORADO POR
CLAUDIA PATRICIA CASAS RAMIREZ**

DOCENTE: MIGUEL ÁNGEL MALDONADO



**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESPECIALIZACIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO ADMINISTRATIVO
SEMINARIO DE INVESTIGACION
BOGOTA
2013**

TABLA DE CONTENIDO

1. DISCRIMINACION EN LA VINCULACION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTORA -----	3
2. FORMULACION DEL PROBLEMA -----	3
3. OBJETIVO -----	3
4. RESUMEN -----	4
5. PALABRAS CLAVES -----	4
6. JUSTIFICACION -----	5
7. DESARROLLO -----	6
8. ARGUMENTACION -----	11
9. CONCLUSIONES -----	16
10. BIBLIOGRAFIA -----	17

1. DISCRIMINACION EN LA VINCULACION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTORA

2. FORMULACION DEL PROBLEMA

Por qué la discriminación en la vinculación laboral de las personas con discapacidad motora?

3. OBJETIVO

Realizar el análisis documental de la información que existe sobre la vinculación laboral de las personas con discapacidad motora a la empresa privada.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Recoger información sobre la parte legal que se ha desarrollado en beneficio de la vinculación laboral de la persona con discapacidad motora en Colombia.
- Mediante el análisis de la información obtenida, estudiar las causas y plantear posibles soluciones sobre la dificultad que se presenta al momento de vincular laboralmente una persona con discapacidad motora.

4. RESUMEN

El presente trabajo realiza un análisis de la problemática social que se gesta a través de la vinculación laboral de las personas que padecen una discapacidad motriz.

la base documental encontrada analiza la existencia de una política social considerando aspectos que explican la discapacidad no como impedimento para el desarrollo personal y profesional de una persona, sino la oportunidad de realizar por medio de habilidades especiales funciones de una tarea específica. Podría considerarse como el centro del problema la falta de conciencia social no solo de dueños de empresa sino de la comunidad en general, quienes por mala información, consideran un gasto y futuros problemas vincular laboralmente una persona con discapacidad motora.

Se propone la posibilidad, a través de actividades que generen conciencia social trabajar bajo la temática de cómo prevenir, superar y manejar una discapacidad motora, con el fin de cambiar de modo positivo la forma de pensar de las personas aparentemente “normales”, promoviendo espacios para compartir con personas especiales.

5. PALABRAS CLAVES

Discapacidad, medio laboral, integración social, política pública, estructura física, discapacidad motora, vinculación laboral, accesibilidad, habilidades especiales, desempleo.

6. JUSTIFICACION

En la actualidad la oferta laboral es demasiado compleja para los habitantes de diferentes regiones del país. Formar parte del medio y obtener ingresos para llevar una vida digna, se ve restringido por la baja oferta laboral; El índice de desempleo crece y los más afectados son las familias de bajos recursos quienes por falta de educación y oportunidades se ven enfrentados a ocupar empleos mal remunerados o definitivamente no conseguir oportunidades de vinculación. Adicionalmente a esta situación se suman la sobrepoblación, el desplazamiento, el analfabetismo y aun peor la discapacidad. Estadísticas según cuadro adjunto. ¹

SITUACIÓN LABORAL EN COLOMBIA PARA PERSONAS DISCAPACITADAS	
Vinculación de personas a empresas colombianas	54%
Población que no ha recibido formación para el trabajo	32%
Personas incapacitadas permanentemente para trabajar (no tienen pensión)	31%
Personas que están en condiciones para trabajar y lo hacen efectivamente	13%
Personas que trabajan y reciben menos de un salario mínimo	84%
Personas en edad productiva requieren ayuda de un cuidador (entre 15 y 44 años)	26%

La población con discapacidad motora que además de la situación física que presentan, no cuentan con las capacidades económicas con las cuales poder acceder a la educación es otro motivo que restringe el obtener empleo.

¹ Publicación eltiempo.com Sección Salud Fecha de publicación 6 de abril de 2010. Autor

A nivel mundial, las Personas con discapacidad se encuentran entre las más pobres y excluidas de la educación, la salud, el trabajo y la participación social.

El desempleo es uno de los principales problemas que aqueja a esta población. Cerca del 70% de las Personas con discapacidad se encuentran desempleadas o excluidas de la fuerza laboral. La Organización Mundial de Salud (OMS) calcula que alrededor del 50% de las Personas con discapacidad están en edad de trabajar pero la mayoría no lo hace por falta de oportunidades.²

Con la información suministrada por entidades públicas y privadas que trabajan en beneficio del desarrollo e inclusión social de las personas con discapacidad, se pretende hacer un estudio crítico que transmita a los dueños de empresa estudiar la posibilidad de contratar personas con discapacidad motora. Considerando que son personas capaces de desempeñarse laboralmente, cumpliendo con los parámetros y funciones establecidos para un cargo determinado.

7. DESARROLLO

A finales de los años 70, la mayoría de los países europeos, algunos asiáticos y de América del Norte, contaban con leyes, que garantizaban la inclusión social de las personas con discapacidad en todas las áreas, incluyendo la laboral³.

Estudios realizados muestran algunas cifras sobre las condiciones actuales de las personas con discapacidad. Uno de estos, desarrollado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1999, plantea que del 7% al 12% de la población mundial presenta algún tipo de discapacidad⁴.

² Rescatado de http://www.pactodeproductividad.com/foro/foro16dic_javier_leon.pdf

³ Foro "Inclusión Laboral de Personas con discapacidad" 16 de diciembre de 2010. Centro de Convenciones Cafam Floresta-Bogotá D.C

⁴ Universidad Nacional de Colombia. Revista de la facultad de Medicina 2002, pg. 196-199

En Latinoamérica, a pesar de llevar casi 30 años legislando para la inclusión socio laboral de las personas con discapacidad, las condiciones de vida de esta población no son las mejores.

Tomando en cuenta la información registrada de la legislación sobre la vinculación laboral de la población con discapacidad motora se encuentra, que desde hace más de 30 años el gobierno Colombiano ha evolucionado con propuestas cada vez más concretas sobre la oferta laboral para este tipo de población; generando crecimiento, fomentando la capacitación para mejorar la calidad de vida. La formación en carreras profesionales garantiza la vinculación en cargos de alto nivel, demostrando que la discapacidad no es excusa para el desarrollo de una persona.⁵

En Colombia, según el Ministerio de Salud en 1996, la población con discapacidad era del 12%, del cual el 60% correspondía a discapacidad física y sensorial⁶. Teniendo en cuenta estas cifras y otros factores como la accesibilidad a diferentes espacios, que influyen en el problema de la inclusión social de las personas con discapacidad, se han fundamentado investigaciones que buscan lograr dicha inclusión.

Las instituciones en Colombia que trabajan con la comunidad discapacitada, en comparación con países desarrollados, han centrado sus esfuerzos principalmente en la parte asistencial, integrando clínicas, hospitales, instituciones de rehabilitación con el apoyo de las Entidades Promotoras de Salud (EPS) en planes integrales de rehabilitación, creados para ayudar a las familias en el manejo y cuidado inicial, proveerlos del conocimiento de los cuidados básicos esenciales. Estas instituciones se esfuerzan por rescatar las habilidades físicas perdidas por el trauma, pero se olvidan de brindar el estímulo a la parte mental, que le va a permitir aislarse o reincorporarse a la vida social, que en el momento cambia de condiciones, pero brinda nuevas expectativas de integración.

⁵ Rescatado de <http://www.portalterritorial.gov.co/noticias.shtml?apc=aax;x;x1-&x=74992>

⁶ Ministerio de Salud. Lineamientos de atención en salud para las personas con deficiencia, discapacidad y/o minusvalía. Colombia: 1996; 19-20 4. García, Rodríguez

La discapacidad no sólo afecta a la Persona que la presenta, sino también a los individuos que se encuentran a su alrededor, especialmente la familia. Debe siempre considerarse que la persona con una discapacidad motora busca primero la independencia en sus actividades diarias, para poder lograr con éxito la integración a la sociedad.

Proceso para la selección de personal. Como afecta a la persona con discapacidad motora

En la mayoría de empresas, en la selección de personal, se limitan a escoger al individuo; al requerir la persona ya se tiene el perfil definido. La empresa a través del departamento de talento humano, primero busca al interior de la organización, en segundo lugar por recomendación y tercero decidirá abrir convocatoria externa.

Posteriormente se realiza el proceso de selección teniendo en cuenta otros aspectos como la presentación personal, aptitudes, capacidades, genero, conocimientos, pero en muy pocas ocasiones se piensa en la posibilidad de vincular a una persona con discapacidad motora, de tener en cuenta este hecho, el inconveniente que surge es el costo de la adaptación física ante las necesidades de estas personas.

Pero de acuerdo al caso anterior, se cuestiona sobre ¿Quién tiene la culpa de esta situación?

En primer lugar se podría decir “el gobierno”, responsable de crear los mecanismos de vinculación laboral para este tipo de población, según la constitución nacional (Artículo 47 CN). El gobierno nacional a través de la política social ha buscado y promovido la integración social de las personas con discapacidad, apoyados en entidades públicas y privadas que están apoyando los planes y programas que alrededor de la discapacidad han trabajado los últimos años. En segunda instancia preguntarse en donde está el compromiso de dueños de empresa, donde se ve reflejada la responsabilidad

social y la ética en la selección de personal, cuyo principal objetivo debe ser la contratación de una persona idónea para el cargo. Y en último lugar el compromiso de las entidades de educación superior que deben brindar a sus estudiantes la posibilidad de acompañamiento y guía para el ingreso a la vida laboral.

De lo anterior se puede deducir que la discriminación para la vinculación laboral de las personas con discapacidad motora no es del gobierno, ya existen leyes⁷ y entidades del sector público que apoyan a la comunidad con discapacidad, ofrecen garantías a las empresas que así cumplan con la responsabilidad de generar oportunidades laborales a esta población; el problema es la desinformación que existe de cómo manejar una discapacidad, es brindar la vinculación y demostrar las habilidades para desempeñar un cargo.

En varias encuestas realizadas en Bogotá a empresas como Carrefour, Alkosto, La Gran Estación en este momento lideran la contratación de personas con discapacidad motora y sensorial, han coincidido en decir (Wradio emisión del 25 de junio de 2010) que este tipo de población demuestra compromiso, entrega y responsabilidad, por este motivo, estas les deben brindar la oportunidad de desarrollo personal y profesional. No se trata de tener compasión o lastima, únicamente dar la oportunidad de socializarse y poder convivir con los demás en igualdad de condiciones a través del trabajo digno y del desarrollo integral de la persona.

Posibles causas de desempleo de las personas con discapacidad motora:

Como posibles causas de desempleo de personas con discapacidad motora puede considerarse:

1. La falta de acceso en igualdad de condiciones a los programas educativos que brindan instituciones de educación formal.

⁷ Documento CONPES 80 Política Pública Nacional de Discapacidad
www.minproteccionsocial.gov.co

2. Carencia de apoyo de instituciones de rehabilitación que brindan programas de capacitación en labores que no desarrollan competencias para enfrentarse al medio laboral.
3. Discapacidad vs recursos económicos que impide la formación en programadas académicos que brinden oportunidades de vinculación más efectivas.
4. Los tratamientos de rehabilitación integral son de alto costo, en varios casos cubiertos por las Entidades Promotoras de Salud por un determinado tiempo, encaminadas únicamente a brindar ayuda en el campo asistencial, pero falta implementar programas que incluyan actividades de integración social y manejo personal de la discapacidad, apoyados por la familia.
5. Falta de información sobre oportunidades laborales acorde con las competencias desarrolladas.
6. Capacitación y acompañamiento para la inclusión laboral. Las entidades de educación forman a la persona pero no le brindan posteriormente el acompañamiento para ingresar al medio laboral.
7. Pensamientos equivocados y/o desinformación sobre las capacidades reales, aptitudes o habilidades laborales y productivas de las Personas con discapacidad motora.
8. No existe información concreta de la forma como se debe tratar a una persona con discapacidad motora, creando falsos pensamientos sobre el alto costo en que pueden incurrir las empresas al contratar.

Aspectos sobre capacitación y desarrollo de competencias:

A través de los programas especiales desarrollados por entidades cuyo fin es buscar la integración de personas con discapacidad, han logrado a través de proyectos sociales recursos que apoyen a esta población en aspectos de educación, cultura y turismo.

Igualmente, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) desarrolla en sus principales centros de formación técnica en el país, cursos de formación para

las Personas con discapacidad⁸. Apoyados en herramientas como el internet promoviendo que debe ser aprovechada por personas cuyo traslado se realiza con dificultad, para evitar el desplazamiento y costos que esto implica. Con este apoyo no hay excusa para la formación integral en cursos prácticos que están necesitando los empresarios de hoy día.

Teniendo en cuenta la información encontrada, ya existe una actitud abierta ante la aceptación de una discapacidad motora, parámetros que legalmente ya están generando conciencia de la realidad; considerando que no es impedimento para que una persona con estas características pueda generar infinita cantidad de satisfacciones profesionales y personales.

Sin embargo, aun la falta de conocimiento y claridad sobre las capacidades de desempeño, características de personalidad y comportamiento que pueda tener una persona con discapacidad motora; este aspecto genera en la sociedad y en el medio laboral actitudes que tienden a ser negativas, llevando en algunas ocasiones a que se deriven comportamientos para con este tipo de personas, que involucren consideraciones innecesarias, que van a desatar comportamientos discriminatorios.

8. ARGUMENTACION

A pesar de los esfuerzos y la legislación ya existente, no se ha logrado que la inclusión laboral de las Personas con discapacidad sea la norma en lugar de la excepción. Esta parte de la población continua siendo excluida de la sociedad bajo los aspectos de pobreza, vulnerabilidad y dependencia. Las personas con habilidades especiales tienen dificultades específicas para el desarrollo de sus tareas, pero son personas que piensan y luchan por conseguir su espacio dentro de la sociedad, la cual le debe brindar apoyo, desarrollo físico, emocional y mental.

⁸ Proceso de inclusión Laboral en la Política Publica de Discapacidad en Colombia. Min Protección Social

Para la contratación de personas con discapacidad motora no es necesario el cambio total de la infraestructura de una compañía, solamente es sentido común, para brindar seguridad en salud y trabajo; es importante tener en cuenta la ergonomía, adaptar el lugar de trabajo a la persona, por eso es importante conocer las condiciones reales de la discapacidad motora, debido a los requerimientos de cada una de ellas. De la misma forma las adaptaciones que se realizan benefician a otras personas como por ejemplo mujeres embarazadas, adultos mayores o personas con lesiones temporales.

Las adaptaciones de los puestos de trabajo pueden ser paulatinas, y lo principal es no generar traumatismos al momento de la contratación de personas con discapacidad. Una de las sugerencias para tener en cuenta es cumplir con las obligaciones legales en cuanto a acceso a lugares abiertos al público. Determinar el tipo de limitaciones más común entre los empleados y adaptar espacios de acuerdo a las mismas.

La intención de la contratación de personas con discapacidad motora no solo busca la integración social por medio del trabajo, sino del desarrollo mental y emocional del individuo, bajo ambientes laborales saludables, con equidad y justicia social con respeto e igualdad.

Mejora de oportunidades laborales:

Las empresas del sector privado actualmente están ganando beneficios por tener personal discapacitado incluido en su planta laboral⁹. Más de 150 empresas a nivel nacional se han unido a la vinculación de personas con discapacidad motriz, aprovechando los beneficios ofrecidos por el gobierno nacional, aunque las solicitudes para cargos de alto nivel se ven frustradas

⁹ Rescatado de http://cppe.presidencia.gov.co/Home/apoyo/paginas/instituciones_discapacidad.aspx

porque no existe capacitación;¹⁰ y si la persona está capacitada falta la experiencia.

El recorrido para la búsqueda de trabajo de una persona con discapacidad motriz, genera cierta desconfianza, vivir experiencias, en varias ocasiones discriminatorias, generan un nivel de compromiso mayor y no es frecuente la desvinculación voluntaria, al contrario hay más sentido de pertenencia y lealtad, con alto nivel de desempeño y cumplimiento de las funciones asignadas.¹¹

Los empresarios que tienen vinculadas personas discapacitadas, han podido comprobar que se puede realizar contratos de trabajo en igualdad de condiciones, sin ser flexibles en horarios, desplazamientos, funciones; comprobando que la condición especial no es impedimento para exigir responsabilidad y cumplimiento frente al trabajo.¹²

Para brindar oportunidades de trabajo a la población con discapacidad motora se debe realizar no por lastima o consideración, sino con la convicción de tratarse de personas con habilidades, destrezas, conocimiento y desarrollo de competencias para desempeñarse en las labores solicitadas, adquirido por la experiencia laboral o por el grado de conocimiento del cargo.

Otra razón podría ser que los dueños de empresa tengan miedo de contratar personas con discapacidad motora, por el compromiso de asegurarle una permanencia indefinida en la compañía, lo importante es pensar que la persona busca igualdad de condiciones y oportunidades, hacer el esfuerzo como todo el personal de la compañía de garantizar la permanencia en la empresa, sin tratos o consideraciones especiales para el desempeño responsable de sus funciones.

¹⁰ Rescatado de <http://actualicese.com/noticias/la-republica-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-es-un-hecho>

¹¹ <http://www.carrefour.com.co/responsabilidad/seccion/lucha-contra-la-exclusion>

¹² <http://www.carrefour.com.co/responsabilidad/seccion/lucha-contra-la-exclusion-http://actualicese.com/noticias/la-republica-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-es-un-hecho>

PROPUESTA

Analizando la información obtenida y clasificándola de acuerdo al tipo de estudio que se está desarrollando, se puede determinar que tanto el sector público como el privado han demostrado preocupación por buscar los mecanismos de vinculación laboral de las personas con discapacidad motora, pero existen por parte de los dueños de empresa privada fantasmas en torno a esta contratación; motivo por el cual se enumeran algunas posibles soluciones a este problema que involucra el crecimiento profesional de la comunidad discapacitada:

Los dueños de empresa deben informarse sobre el significado real de discapacidad, por consiguiente proponer a las entidades privadas que trabajan en busca de la integración social, brindar mecanismos para capacitar por medio de actividades vivenciales, cuyo tema central sea: cómo prevenir, superar y manejar una discapacidad. En cierta medida a través de estas experiencias lograr cambiar el pensamiento errado que se tiene alrededor del significado real de discapacidad motora.

De igual manera bajo la misma temática, dirigirse a las aulas de clase de colegios y universidades públicos y privados, por medio de jornadas de capacitación y concluir que las personas que la padecen no deben ser aislados de la sociedad, sino involucrarlos en ella bajo las mejores condiciones, respeto e igualdad; buscando alternativas de integración de todos los sectores en pro de la homogenización de oportunidades.

Generar dentro de la población con discapacidad motora, inquietudes que fomenten la capacitación y desarrollo de carreras profesionales o técnicas que le garanticen una vinculación laboral exitosa.

Estimular a las empresas que actualmente tienen vinculadas personas con discapacidad motora, brinden oportunidades de capacitación para acceder a cargos a otro nivel, generando compromiso empleador-empleado.

Con todo lo obtenido en la investigación del tema, la principal tarea es generar mecanismos que eviten la desinformación en cuanto al manejo de la discapacidad tanto a personas naturales como jurídicas del país; solamente así se podrá garantizar el éxito de toda la legislación que se ha desarrollado de este sector de la sociedad que cada vez involucra más personas.

9. CONCLUSIONES

Según la información obtenida con el trabajo de investigación, se puede afirmar que existe una actitud positiva y colaboradora frente a la discapacidad motora y no se considera un obstáculo para realizar la vinculación laboral y participación en la sociedad. Sin embargo la falta de conocimiento y principalmente considerar que se trata de personas, genera en la sociedad y en los dueños de la empresa actitudes negativas; llegando a tener en muchas ocasiones comportamientos y consideraciones innecesarias que pueden ser tomados como discriminatorios; lo importante y lo que se debe fomentar y promover es que cualquier tipo de discapacidad lo posee una persona, tan normal como los que se consideran normales, con la excepción de contar con habilidades especiales desarrolladas para realizar las tareas diarias de la vida.

10. BIBLIOGRAFIA

CONPES 80. Política Pública Nacional de Discapacidad

García, Rodríguez. Análisis cuantitativo de la creación de empleo para minusválidos. España: Ed. Mapfre. 1989; Cap. 3: 25.

Granada, E. La discapacidad en el ámbito legal. Colombia: Alcaldía de Manizales. 1999

Ley 361 de 1997-Capítulo IV

Ministerio de Salud. Lineamientos de atención en salud para las personas con deficiencia, discapacidad y/o minusvalía. Colombia: 1996; 19-20 4. García, Rodríguez

Inclusión laboral de personas con discapacidad es un hecho
(www.actualicese.com/noticias/la-republica)

<http://www.campus.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/insercion.htm>

Lucha contra la exclusión (www.carrefour.com.co/responsabilidad/seccion/)

Investigación discapacidad física no afecta el desempeño laboral

(www.eempleo.com/colombia/investigacion_laboral)

Noticias detalle (www.gestrategica.org/templates/noticias_detalle.php?)

Ministerio de la Protección Social (www.minproteccionsocial.gov.co)

Foro 16 de Diciembre, Leon Javier (www.pactodeproductividad.com/iforo/)

Inclusion laboral de personas con disc (www.senainclusion.blogspot.com/2009)