

INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EMPRESAS DE LA CIUDAD DE CARTAGENA DE INDIAS

SOCIOLABORAL INCLUSION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN COMPANIES OF CARTAGENA DE INDIAS CITY

Lina Marrugo-Salas¹

Omaira Bernal Payares²

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo, analizar la forma como las empresas de la ciudad de Cartagena están contribuyendo en la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad, partiendo del término competitividad social que puede definirse como la capacidad de los distintos agentes e instituciones para actuar de forma conjunta y eficaz en el territorio. Este artículo es de tipo descriptivo-reflexivo, se realizará una revisión teórica y documental a través de la comunicación corporativa y los informes de responsabilidad empresarial; se identificará las formas de generar inclusión con esta población, teniendo en cuenta que dichas empresas tienen una responsabilidad en el desarrollo social de la región pues se ha comprobado que han tenido un crecimiento financiero sostenido. Se concluye que en dichas empresas no se evidencian avances en la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad; aunque hay compromiso por parte de algunas empresas que han evolucionado al incorporar el enfoque de diversidad en la gestión del talento humano. Aún queda un largo camino para que las personas con discapacidad se incorporen como grupo

Fecha de recepción: Octubre de 2017 / Fecha de aceptación en forma revisada: Diciembre de 2017

¹ Doctora en estudios de género, relaciones laborales y responsabilidad social empresarial. Magister en gestión de riesgos laborales, Universidad de Salamanca (España). Docente e investigadora de pregrado y posgrado. Consultora empresarial. Correo Institucional: lina.marrugo@curnvirtual.edu.co. Docente investigador de la Corporación Universitaria Rafael Núñez

² Magister en Administración, Universidad Nacional de Colombia; Especialista en Didáctica Virtual; Administradora de los Servicios de Salud; Psicóloga; Docente Investigadora del Programa de Administración de Servicios de Salud, Facultad de Enfermería; Coordinadora de Investigación del Programa de Administración de Empresas Corporación Universitaria Rafael Núñez Seccional Cartagena. Conferencista. Directora del Grupo de Investigación CARTACIENCIA Categoría B Colciencias (Colombia). Correo Personal: obernal_07@hotmail.com - Correo Institucional: omaira.bernal@curnvirtual.edu.co

de interés en dichas organizaciones y de esta manera puedan acceder, permanecer y ascender en un trabajo en el mercado laboral formal.

Palabras clave: Competitividad; discapacidad; empresas; inclusión; responsabilidad social.

Abstract

The objective of this paper is to analyze how companies in the city of Cartagena are contributing to the social and labor inclusion of people with disabilities, starting from the term social competitiveness that can be defined as the capacity of the different agents and institutions to act joint and effective form in the territory. This article is descriptive-reflexive, a theoretical and documentary review will be carried out through corporate communication and corporate responsibility reports; the ways of generating inclusion with this population will be identified, taking into account that these companies have a responsibility in the social development of the region since it has been proven that they have had sustained financial growth. It is concluded that these companies do not show progress in the labor and social inclusion of people with disabilities; although there is commitment on the part of some companies that have evolved by incorporating the diversity approach; There is still a long way for people with disabilities to join as an interest group in these organizations and in this way they can access, stay and advance in a job in the formal labor market.

Keywords: Competitiveness; disability; business; inclusion; social responsibility.

“La discapacidad no debería ser un obstáculo para el éxito (...) no por ello he dejado de desarrollar una destacada carrera profesional como astrofísico y de tener una feliz vida familiar.”

Stephen Hawking, Tomado de (OMS, 2011, p. 3)

Introducción

Cartagena de indias, es bien conocida por su dinamismo en sectores como el turismo, la actividad portuaria y la industria (Bernal y Aguilar, 2015), no obstante, pese al auge económico la ciudad generalmente queda rezagada en lo que se refiere a pobreza y exclusión social (Ayala y Meisel, 2016). Ciertamente, las personas con discapacidad como grupo en riesgo se vuelven más vulnerables ante dicha situación, de hecho, estas personas gozan de especial protección constitucional y en materia laboral de una protección laboral reforzada (Correa & Castro, 2016; Castro, Mercado y González, 2016).

De acuerdo, con la cartilla “Oportunidades incluyentes: un reconocimiento de la diversidad” del Ministerio del Trabajo (2015, p.7) La discapacidad es la suma de una condición en la persona más las barreras a las que se enfrenta comprende “el resultado de la interacción del funcionamiento de una persona y el ambiente, siempre relacionado con una condición de salud”. Al respecto, se identifican cuatro tipos de discapacidad: física, mental, intelectual, sensorial y múltiple. Las causas de la discapacidad enfocan aspectos desde lo biológico, lo ambiental y lo socio-cultural.

De acuerdo con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo, en su artículo 27 promulga que:

El derecho de las personas con discapacidad al trabajo y empleo expresando que 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. (ONU, 2006, p.22)

A su vez, Colombia es uno de los estados partes que firmó la Convención en 30 marzo 2007 pero aún no la ratifica.

Ahora bien, sobre las estadísticas de la población con discapacidad en Cartagena según la Política Pública de Discapacidad a 2005 en la ciudad de Cartagena “del total de la población del Distrito, 49.063 personas tienen alguna limitación permanente, correspondientes al 5,47%. (...) Por su parte, del total de personas incluidas en la base de datos del SISBEN de Cartagena, 9.595 personas tienen algún tipo de discapacidad, quienes representan el 1,23%” (p. 21).

Está claro que las personas con alguna discapacidad son parte de la población y deberían poder acceder al mercado laboral, con lo cual se debería garantizar la inclusión sociolaboral efectiva, pero habría que definir lo que es una verdadera inclusión; al respecto desde la perspectiva de Meléndez-Labrador (2016, p.32) implica “la inserción total e incondicional, exige rupturas en los sistemas y transformaciones profundas, comprende que los cambios benefician a toda y cualquier persona, pues la sociedad es la que se adapta para atender las necesidades de las personas con discapacidad”.

De acuerdo con la investigación de López & Seco (2005, p. 61) hay que entender la necesidad de inclusión de las personas con discapacidad, pues se corre el riesgo de que estas personas sean marginadas, al respecto la “marginación es una modalidad específica de exclusión que consiste en "borrar", por así decirlo, a un sujeto de la vida social. La persona discapacitada es *discriminada*, pues recibe un trato peor que los demás, lo que le impide acceder a ciertos ámbitos o le obliga a participar de ciertas actividades en condiciones desventajosas. Está *segregada*, puesto que su exclusión la reduce al uso de ciertos espacios. Está *estigmatizada* por su condición de "rareza".”

Citando a Cárdenas & Campo (2017) identificaron tres barreras con las que se enfrenta este grupo para poder vincularse al mercado laboral, estas son: ingreso efectivo a la educación superior; dificultad para acceder a los canales de búsqueda de empleo y las barreras psicológicas. Una de las formas que identificaron Vargas-Chaves & Marrugo-Salas (2016, p.16) para la inclusión de personas con discapacidad por parte de las empresas es *alianzas público-privadas*, al respecto aquellas empresas “que no cuentan con los recursos para llevar a cabo programas propios han optado por la formalización de un vínculo con coaliciones público-privadas para la promoción del acceso al empleo de las personas con riesgo de exclusión social”

En respuesta a lo anterior, este artículo tiene como objetivo analizar la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad en empresas de la ciudad de Cartagena, teniendo en cuenta que dichas empresas tienen una responsabilidad en el desarrollo social de la región pues se ha comprobado que han tenido un crecimiento financiero sostenido, partiendo del término competitividad social que puede definirse como la capacidad de los distintos agentes e instituciones para actuar de forma conjunta y eficaz en el territorio.

Este artículo es de tipo descriptivo-reflexivo, la investigación toma como base el informe anual presentado por el Centro de Estudios para el Desarrollo y la Competitividad (2017) en él se realiza un análisis de las 10 empresas que se han mantenido como las más grandes en la ciudad de Cartagena en los últimos años -periodo comprendido entre 2007 y 2016- se tomará como base las empresas que han sido parte de este indicador (véase tabla 1).

Esta investigación es pertinente pues una de las recomendaciones del informe mundial de la ONU específicamente la #8: promueve mejorar la recopilación de datos sobre discapacidad; desde el punto de vista laboral en el sector privado hace falta mayor indagación de las prácticas empresariales en este sentido, todo ello con el propósito de “determinar patrones, tendencias e información sobre subgrupos de personas con discapacidad.” (2011, p. 22).

El desarrollo del artículo consta de varios apartados, el primero iniciará con los antecedentes históricos y conceptuales de la discapacidad y vislumbra un primer acercamiento al concepto de inclusión e inserción laboral. Los siguientes apartados, se enfocan en el mercado laboral, la situación sociolaboral de las personas con discapacidad en Colombia y específicamente lo que acontece con las empresas más grandes en la ciudad de Cartagena a través del desarrollo de su responsabilidad social, se presentan los resultados de la revisión. Por último, se presentan unas conclusiones a manera de retos de la problemática planteada.

Antecedentes históricos y conceptuales de la discapacidad

La discapacidad a lo largo del tiempo ha sido vista por la sociedad desde dos perspectivas: como un (i) *aspecto negativo del ser humano*, es decir, como un castigo o algo sobrenatural, ya que los individuos que poseían algún tipo de discapacidad eran considerados como anormales dentro de la sociedad. Con el transcurso del tiempo, sigue evolucionando la forma como se conciben las personas con discapacidad se muestra una mirada más positiva, se fue entendiendo como una (ii) *condición propia del ser humano*.

En la cultura india, las personas con discapacidad eran consideradas como Dioses y eran objeto de devoción, se tiene el caso de la niña india que nació con ocho extremidades por una malformación era adorada como la Diosa Hindú de la riqueza y fertilidad creían

que era una reencarnación de esta. Los nacimientos de los niños con discapacidad en el año 2000 a.C era considerado como un indicador de eventos futuros que ocurrían en la humanidad. Los pueblos de Grecia y Roma tenían sus creencias que la discapacidad era una deidad o un poder sobrenatural, por tanto, el nacimiento de un niño con esta condición era considerado como un castigo de los Dioses y se recurría al infanticidio.

Los siglos XIV y XVI fueron decisivos para que la anatomía y fisiología permitiera comprender mejor el comportamiento y el funcionamiento del cuerpo humano, lográndose establecer con esto cierto grado de conocimiento, con respecto a que el ser humano si podía presentar algún tipo de discapacidad.

El siglo XVIII fue decisivo en materia de tipologías de la discapacidad, John Locke escribe sobre la distinción entre las discapacidades cognitivas y mentales, en esta época los manicomios y las prisiones albergaban a personas con enfermedad mental. De igual manera, Luis Braille en el siglo XIX publica el Código que llevaba su apellido *Código de Braille*, creando este alfabeto en la escuela para personas con discapacidad visual. En Francia, se utiliza en el ámbito militar para transmitir órdenes a las tropas, con la intención de no ser descubiertos por los enemigos.

Al producirse la Primera Guerra Mundial, se aumenta drásticamente el número de pacientes con estas necesidades, lo que motivó al desarrollo de técnicas pioneras en rehabilitación, se originaron terapias ocupacionales y físicas, las cuales fueron de gran ayuda a las personas en sus procesos de rehabilitación y reinserción a la comunidad.

La década de los setenta es donde se empieza a incrementar la atención a las personas con discapacidad, para ello la Asamblea General de las Naciones Unidas difundió en el año de 1971 la Declaración de los Derechos del Retraso Mental y en 1975 la Declaración de los Derechos de los Impedidos.

La Organización Mundial de la Salud, a través del Centro de Clasificación de Enfermedades de París, realizó una propuesta titulada Clasificación Internacional de Deficiencias Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM), su propósito era clasificar y adoptar criterios comunes, pero en la actualidad es retomada por diferentes instituciones para definir la discapacidad. Fue en el año 2001 en donde se presenta una segunda edición de la CIDDDM, la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), aprobada en la 54ª. Asamblea Mundial de la Salud.

Se basa en la integración de los modelos médico y social, pero también visualiza a la discapacidad como un fenómeno universal, en el que toda la población está en riesgo de adquirir algún tipo de discapacidad en cualquier momento de su vida. Bajo este enfoque, la discapacidad deja de ser una condición que sólo afecta a un grupo minoritario y es resultado de la interacción entre la condición de salud de la persona y sus factores personales, así como de las características físicas, sociales y actitudinales de su entorno (Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad y Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, 2009, p. 32).

Por su parte, con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que fue aprobada el 13 de Diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el artículo 1 definió el término discapacidad:

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás” (ONU, 2006)

Por ende, el concepto de personas con discapacidad abarca diversas tipologías de la discapacidad, así como las condiciones sociales que influyen en cada una de ellas, que en algunas ocasiones es manifestada de diferentes formas, por ello la Convención muestra que “la discapacidad es un concepto que evoluciona” (ONU, 2006). Así, se ha evidenciado cómo ha evolucionado la importancia a nivel mundial de un grupo social al que debe garantizársele la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos sociales. Esto ha permeado el ámbito laboral debido a que las empresas deben de estar de acorde a los cambios permanentes (Pérez, 2014) y, tener en cuenta a los individuos con discapacidades para que puedan formar parte de las organizaciones y no sean marginadas, lo cual es producto, a su vez, de un cambio de cultura organizacional y su adaptación (Ruíz y León, 2014).

No obstante, las barreras no dejan de existir, un problema identificado, por ejemplo, es que a nivel mundial se ven reflejados algunas dificultades en la estandarización de datos sobre la población con discapacidad, por el hecho de que la discapacidad sigue siendo estigmatizada en algunos países y, por lo tanto, las personas son reacias a admitir que puede haber personas con discapacidad dentro de la familia (ILO, 2007).

Los antecedentes históricos expuestos anteriormente, han mostrado un cambio de paradigma en relación con las personas con discapacidad, como todo, las construcciones históricas son importante conocerlas en la medida en que se va sensibilizando a la población y en la evolución de la forma como se concibe la discapacidad en el mundo.

La discapacidad, el mercado laboral y la inclusión

La relación existente entre las personas con discapacidad y la ocupación puede considerarse un problema social (Reyes & Rubio, 2014) puesto que no se ha garantizado la plena participación en la vida laboral de este colectivo, las acciones desde los distintos actores institucionales deberían ir más allá de un mero cumplimiento legal. Actualmente, desde la perspectiva de derechos, se aspira a la inserción; la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad lo cual implica la cooperación entre los distintos actores sociales: gobierno, empresas, academia, organizaciones internacionales, organizaciones no lucrativas, entre otros.

López & Seco en el año 2005, plantearon que para hablar de inclusión laboral de las personas con discapacidad hay que traer a colación tres consideraciones:

Históricamente, las personas discapacitadas han sufrido un proceso de señalamiento, de marginación o de invisibilidad social por su condición de "raras"; segunda, en las sociedades modernas, la forma fundamental de integración de los individuos se da a través del trabajo; y tercera, el proceso de integración social de las personas con alguna discapacidad está en construcción. (p.59).

Habría que definir dos términos el de inserción y el de inclusión. La inserción laboral en palabras de Quiñones & Senior (2014):

Consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión social con el objetivo de que puedan incorporarse al mercado profesional, apostando por la incorporación del sujeto con diversidad, que posee competencias específicas acordes a los requerimientos del mercado de trabajo, permitiéndole acceder a la esfera económica de la sociedad y desarrollarse plenamente en los campos de actuación. (p.14).

Los obstáculos para lograr la inserción laboral identificados en la investigación de González-González *et al.* (2017, p. 112) con respecto a la participación de las empresas se

han enmarcado en *(i)* la ausencia de necesidad, los empresarios que no han contratado personas con discapacidad tampoco sienten aliciente y no se movilizan para buscar candidatos, *(ii)* desconocimiento y desinformación sobre el mundo de la discapacidad, son muchos los empresarios que aseguran que no cuentan con información adecuada sobre los tipos de discapacidades y, además, no sabrían cómo adaptar un puesto de su empresa según el tipo y grado de discapacidad del candidato, *(iii)* la imagen previa que existe del colectivo de personas con diversidad que se conforma a partir del prejuicio que existe sobre este colectivo.

Por su parte, Meléndez-Labrador (2016, p.32) define la inclusión como un aspecto más integral incluye “la inserción total e incondicional, exige rupturas en los sistemas y transformaciones profundas, comprende que los cambios benefician a toda y cualquier persona, pues la sociedad es la que se adapta para atender las necesidades de las personas con discapacidad”

Desde el punto de vista de la inclusión sociolaboral de grupos en riesgo se plantea que “el modelo de inclusión sociolaboral se perfila hoy en día como el camino hacia dónde dirigir esfuerzos para ofrecer un sistema social inclusivo de calidad, para todos, sean cuales fueren sus circunstancias sociales, económicas, personales, o laborales.” (Escarbajal-Frutos & Izquierdo-Rus, 2013, p. 15)

Desde la perspectiva de la Secretaría del trabajo y Previsión Social, a través de una guía publicada (2012, p. 16) la inclusión laboral no solamente comprende

La incorporación de una persona con discapacidad para cubrir una vacante de acuerdo con su perfil y los requerimientos del puesto de trabajo. El término involucra desde la publicación de las vacantes, los procesos de selección y reclutamiento, la capacitación en y para el trabajo, la rehabilitación laboral, accesibilidad, seguridad y salud, igualdad en la remuneración y otras prestaciones, hasta los mecanismos para asegurar la estabilidad en el empleo, la promoción y el ascenso, entre otros.

Ahora bien, es necesario conocer la proporción de personas con discapacidad, de acuerdo con informes de la Organización Panamericana de la Salud (2002, p. 193) en el caso de Latinoamérica

Existen aproximadamente 85 millones de personas con discapacidad. Probablemente más de un cuarto de la población total de la Región se encuentra afectada directa o indirectamente (...) accesibilidad y movilidad son los principales problemas a los que se enfrenta la población discapacitada, debido a las barreras arquitectónicas y urbanísticas que intensifican la dificultad para integrarse al mercado laboral y realizar las actividades cotidianas.

La dificultad de inserción, permanencia y ascenso en el mercado laboral es una situación permanente en diversos países, Colombia uno de ellos, esto se ve aún más para las personas en situación de discapacidad (CONAPRED, 2007), aunque se han realizado esfuerzos en las últimas décadas desde diferentes agentes sociales de diversos sectores empresariales públicos, social y privado para revertir esta situación, los avances no resultan del todo significativos.

Una de las razones, las planteó un estudio de Mercado, Aizpurúa & García (2013) los autores reflexionan que existe una relación entre la percepción del acceso a los subsidios y pensiones de las personas con discapacidad y las cifras de empleabilidad. Así, se ha evidenciado que las personas que generalmente reciben alguna retribución se encuentran en situación de inactividad laboral.

Entrando en contexto de lo que sucede en Colombia, según el informe anual *Sala situacional de las Personas con Discapacidad (PCD)* elaborado por la oficina de Promoción Social del Ministerio de Salud Protección Social (2017) mostró que Colombia no tiene una cifra exacta de las personas con discapacidad, no obstante, desde el año 2002 a través del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD), se han identificado 1.342.222 personas hasta 2017 (de las cuales un 49% son hombres y un 51% son mujeres); se ha logrado monitorizar la situación educativa, laboral y social de dichas personas.

Según el departamento de residencia, en Bolívar hay registrados aproximadamente 47.751, lo que equivale un 2,23% de la población total. Los municipios con mayor proporción de personas con discapacidad en el país son Ancuyá (Nariño) y Almeida (Boyacá) ambas con un 24% del total de la población aproximadamente.

Al respecto, el 11% de todas las personas que se encuentran en el RLCPD en el país refirieron pertenecer a un grupo étnico, la mayor proporción de estos son afrocolombianos.

Además, el 13% de las personas que se encuentran en el RLCPD también están identificadas como víctimas del conflicto armado.

De acuerdo con el nivel educativo, de las personas que se encuentran en el RLCPD solo un 4% tienen un nivel técnico, tecnólogo o profesional; el 31% no tiene ningún nivel educativo, lo cual los deja aún con menos posibilidades de poder acceder al mercado laboral. De hecho, el 64% de las personas con discapacidad del RLCPD no disponen de fuente de ingresos y el 22% reciben menos de \$500.000 al mes, ingreso en todo caso inferior al SMLMV.

Ahora bien, eso no quiere decir que todas esas personas estén trabajando, solo 162.498 lo hacen según el RLCPD, del total de esas personas un 80% están sin contrato laboral. Además, refieren que el sitio de trabajo es uno de los lugares en donde encuentran barreras para su movilidad.

Además, ya se ha alertado sobre la precariedad en situación sociolaboral de las personas con discapacidad y esto es constante a nivel mundial. En el distrito de Cartagena

De las 9.595 personas con discapacidad identificadas, solamente el 14,22% trabaja (1.365 personas) y el 6,76% (649) tiene personas a cargo (...) el ingreso promedio mensual alcanza la suma de \$ 178.183. El bajo nivel educativo incide directamente en sus posibilidades laborales y se ve reflejado en el mínimo ingreso que están recibiendo las pocas personas que trabajan, lo cual produce un círculo de pobreza y vulnerabilidad que es necesario romper. (pp. 24-25).

Al respecto, Mercado, Aizpurúa & García (2013, p. 101) afirman que, en el contexto de la inclusión sociolaboral, la discriminación es más fuerte cuando se segmenta la población, es decir, los bajos índices de empleabilidad “afectan, con mayor severidad, a las mujeres, los sujetos más jóvenes, a quienes poseen deficiencias intelectuales y albergan menor formación, así como a aquellas personas con un grado de discapacidad superior al 75 por ciento.”

En Cartagena de Indias, en sesión del Consejo Distrital de Política Social del 29 de junio de 2010, fue aprobada la Política Pública de Discapacidad para el Distrito de Cartagena. Se han establecido alianzas entre diversas instituciones para brindar oportunidades laborales a personas en condición de discapacidad a través de la Secretaría

de Participación y Desarrollo Social mediante la creación de espacios de educación en inclusión y desde la óptica empresarial como una oportunidad para el empresario.

Sobre los incentivos económicos para la inclusión

Los incentivos económicos es una de las formas que tiene el gobierno para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se realiza, por ejemplo, a través de “subvenciones por contratos, bonificaciones y exenciones de cuotas, deducciones fiscales y subvenciones a la adaptación de puestos de trabajo” (González-González et al, 2017, p.113) a las empresas que contraten a través del empleo ordinario. La legislación colombiana brinda beneficios económicos a las empresas que vinculan formalmente a personas con cualquier tipo de discapacidad. La Ley 361 de 1997³, de febrero 07, en su capítulo IV sobre la integración laboral brinda a los potenciales empleadores de personas con discapacidad ciertas garantías.

Así el artículo 24, 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 de un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación (inciso a)

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 y permanente de personas con discapacidad (inciso b). Así como beneficios arancelarios en la importación de maquinaria y equipos destinados al trabajo de personas con discapacidad.

Por su parte, el artículo 31 estipula que los empleadores que ocupen trabajadores con discapacidad superior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementario, 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 discapacidad, mientras esta subsista. De igual manera, la cuota de

³ Esta ley está reglamentada por el Decreto Nacional 734 de 2012, reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 1538 de 2005, Adicionada por la Ley 1287 de 2009.

aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25% (parágrafo artículo 31)

Pese a todo lo anterior, de acuerdo con Correa & Castro (2016, p.90) “si bien existen incentivos tributarios y económicos al empleo de las personas con discapacidad, no han sido suficientes para superar los estigmas negativos ni para fomentar la inclusión de las personas con discapacidad en el empleo formal.”

La discapacidad y la responsabilidad empresarial en Cartagena

Desde la óptica de la responsabilidad social Dubin (2010, p.5), planteó que “algunas empresas empiezan a entender que es su deber promover mayores oportunidades para aquellas personas que pertenecen a grupos históricamente discriminados en el mercado de trabajo.” Según el Ministerio del trabajo (2015, p.19) que las empresas fomenten la inclusión laboral a través del empleo directo de personas con discapacidad “hace parte de su responsabilidad social empresarial e influye en el balance social de su compañía”

A través del desarrollo de la responsabilidad social y del aspecto denominado materialidad las compañías han comenzado a identificar un conjunto de asuntos relevantes para potenciar su imagen corporativa, un primer paso corresponde a la valoración de los grupos de interés. De acuerdo con Freeman (1988), las corporaciones tienen *stakeholders*, esto es, grupos e individuos que se ven afectados – positiva y/o negativamente – por las acciones corporativas.

Las personas con discapacidad son un grupo de interés, tal vez no pueden ser considerados de tipo prioritario, pero aquí radica la verdadera responsabilidad social de las empresas. Este grupo, generalmente ha sido tenido en cuenta en el desarrollo de la acción e inversión social de las compañías a través de apoyos puntuales a fundaciones.

No obstante, las compañías también se están enfocando en un aspecto denominado diversidad que incluye todo el espectro de dimensiones primarias de un individuo, incluyendo raza, etnia, género, edad, religión, discapacidad y orientación sexual. La diversidad gestionada correctamente, es decir, cuando se reconoce y se valora, puede impactar positivamente en la organización pues mejora la productividad individual, organizacional, la efectividad y competitividad sostenida (Bunton, 2000)

Cabe señalar que la inclusión de las personas en situación de discapacidad en el mercado laboral ha rendido frutos que se traducen en una cohesión grupal dentro de las empresas, la generación de una cultura de tolerancia y la promoción de competencias, lo cual implica una mejora en la productividad y beneficios empresariales y sociales (CONAPRED, 2007).

Pero, las empresas disponen de diversas formas para generar inclusión con las personas con discapacidad, en este artículo se propone a las empresas principalmente tres: (i) empleo directo⁴ con la adecuación de los cargos y puestos de trabajo; (ii) apoyar los emprendimientos inclusivos e incorporarlos en su cadena de valor (como proveedores, como contratistas, como clientes) y, (iii) apoyar proyectos de fundaciones especializadas en discapacidad, como inversión social.

Todo parte de la creación de políticas claras de diversidad e inclusión que se deben convertir en programas estructurados de no discriminación e inclusión sociolaboral de no solo personas con discapacidad sino de cualquier otro colectivo como, por ejemplo, las mujeres, los jóvenes entre otros.

Dichas políticas y estrategias empresariales deben ir encaminadas a la gestión del talento; a una buena comunicación y relación con los grupos de interés de la empresa; a la educación inclusiva que vaya eliminando los prejuicios de las personas dentro y fuera de la organización; la creación de entornos favorables; el lenguaje inclusivo para que no sea por ejemplo, sexista y no se utilice en la publicidad y en las comunicaciones corporativas términos discriminatorios. Además, la mejora en la accesibilidad, pues muchas construcciones (edificios, oficinas, baños públicos, salas de servicio al cliente, información entre otras) no son accesibles a todas las personas en condición de discapacidad.

Según el informe mundial de la discapacidad de la OMS (2011, p. 18) el reto de una verdadera inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad también radica en la permanencia de estas personas mientras están empleadas, al respecto “los programas de gestión de la discapacidad -tratamiento de casos, educación de supervisores, adaptación del

⁴ Se ha evidenciado ejemplos de empresas incluyentes en el mundo lo hacen a través del empleo directo, es el caso de la compañía Sony, “fabricante y distribuidor de equipos de audio y video. En 2009 empleó a 342 personas con discapacidad equivalente a 2,29% de su fuerza de trabajo japonesa.” (Ministerio del trabajo, 2015, p. 12)

lugar de trabajo, reincorporación rápida al trabajo con apoyos apropiados- han mejorado las tasas de reintegración al mundo laboral.”

Entonces, siguiendo la línea de la responsabilidad social, los informes de gestión, de y de sostenibilidad se erigen como instrumentos para el ejercicio de la transparencia y la rendición de cuentas de las organizaciones en este sentido, por tal motivo, a partir de la comunicación de estas organizaciones se identificará y extraerá la información que tenga relación directa con la inclusión de este grupo focal: las personas con discapacidad.

La transparencia como principio y pilar de la responsabilidad empresarial, está basado en el acceso a la información que las empresas facilitan sobre su comportamiento social y prácticas empresariales que van acorde a las expectativas sociales, Moneva (2006) concluye que se sustenta en tres aspectos básicos: el comportamiento socialmente responsable, los agentes interesados en la organización y la comunicación de las actividades.

Según Chivite & Gallardo (2014) un modo de medición de las prácticas corporativas es utilizando el índice de revelación o de divulgación, referido a la aparición de informes de responsabilidad empresarial en las páginas web de las empresas, con lo cual dichos documentos pueden considerarse «indicadores internos».

Las empresas seleccionadas en Cartagena

Cartagena es una de las ciudades con mayores ingresos en Colombia, medida por el PIB. Pero a su vez, también es una de las ciudades con mayor proporción de población por debajo de la línea de pobreza e indigencia, esto se debe principalmente a la no focalización de recursos propios a las zonas más vulnerables, en este sentido, los beneficios generados en dicho crecimiento económico no se han visto reflejados en una mejoría significativa de los indicadores sociales (Ayala & Meisel, 2016)

Se seleccionaron las empresas que estuvieron y permanecieron en el listado de las diez más grandes de Cartagena (14 empresas), de acuerdo con el estudio seriado “Las 200 empresas más grandes de Cartagena” publicación realizada por el CEDEC Centro de Estudios para el Desarrollo y la Competitividad (2017, p. 4) con base en la información de la Cámara de Comercio de Cartagena; según dicho estudio “presentaron un crecimiento sostenido durante el periodo de 2007-2016 de sus activos, pasivos, patrimonios e ingresos.”

La muestra tomada de las organizaciones en esta investigación no pretendió ser representativa de las empresas cartageneras en general, sino sólo dar cuenta de las más grandes por patrimonio en la última década.

| Empresas en el listado de las 10 más grandes en la ciudad de Cartagena periodo 2007-2016 | |
|---|--------------------------------------|
| Refinería de Cartagena S.A. | Contecar S.A. |
| Zona Franca Argos S.A.S. | Sociedad Portuaria Puerto Bahía S.A. |
| Sociedad Portuaria El Cayao S.A. E.S.P | Hoteles Decameron de Colombia S.A.S |
| Cartagena II S.A. | Tenaris Tubocaribe Ltda. |
| Surtigas S.A. E.S.P. | Biofilm S.A. |
| Mexichem Resinas Colombia S.A. | Yara Colombia S.A. |
| SPRC S.A. | Lamitech S.A. |

Cuadro 1. Empresas en el listado de las 10 más grandes en la ciudad de Cartagena (2007-2016). Fuente: Elaboración de los autores a partir de los datos del Centro de Estudios para el Desarrollo y la Competitividad (2017)

Metodología

Para analizar la forma como dichas empresas están contribuyendo a la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad se ha construido un conjunto de aspectos para la revisión de este objetivo los cuales se encuentran en el cuadro 2 a continuación:

| | Aspecto | Descripción | Fundamentos teóricos |
|----------|-----------------------------|--|---|
| 1 | Apartado de info página web | Uno de los aspectos enmarcados en la comunicación corporativa y en particular de la divulgación de la información de la responsabilidad empresarial implica la disposición de un apartado web para que los grupos de interés puedan acceder más fácilmente a la información pública. En la mayoría de los casos, la información de los aspectos sociales estará en dicho apartado. La discapacidad se ha observado generalmente desde los aspectos sociales. | Surgen nuevos modos de informar, habitualmente en forma de informes separados con múltiples denominaciones. Se realizan de forma voluntaria. (Moneva, 2005) Las memorias de sostenibilidad contienen información sobre la incidencia de las organizaciones, positiva o negativa, en el medio ambiente, la sociedad y la economía (Global Reporting Initiative, 2015) |
| 2 | Disposición de un | En este aspecto lo que se pretende | |

| | | | |
|---|--|--|---|
| | informe de gestión de la responsabilidad empresarial | observar es la disponibilidad de un informe de gestión que permita conocer el desarrollo de la responsabilidad social en las empresas. La discapacidad se ha observado generalmente desde los aspectos sociales. | |
| 3 | Fundación propia o alianzas con fundaciones. | En este aspecto lo que se pretende observar es la inversión social de las compañías, generalmente la forma como las empresas se han sumado a los objetivos sociales ha sido a través de la filantropía, mediante el vínculo con fundaciones. Esto es voluntario en la medida de las posibilidades de las propias empresas. La relación entre las empresas y las personas con discapacidad generalmente ha sido a través de esta vía. | Según Fernández (2007, p.16) la acción social es “todo lo que la empresa hace para contribuir a eliminar las carencias que pueda haber en la sociedad en la que está implantada” generalmente va más allá de lo que las leyes y normas locales exigen a los empresarios. |
| 4 | Disposición de una política de diversidad | En este aspecto lo que se pretende observar es la incorporación de la inclusión en las estrategias empresariales y en general a la gestión del talento humano. Las acciones empresariales para la inclusión de las personas con discapacidad parten de dicha política. | La cultura inclusiva en la organización se genera en aquellas prácticas que incorporan el enfoque de diversidad y la inclusión; mediante el apoyo de las diferentes formas flexibles de trabajo; reclutando y promoviendo candidatos diversos; patrocinando a grupos de empleados con potencial a través de programas de tutoría y predicando con el ejemplo (Groysberg & Connolly, 2013) |
| 5 | Las personas con discapacidad como grupo de interés | En este aspecto lo que se pretende observar es la inclusión de las personas con discapacidad como grupo de interés, puesto que es necesaria la atención a este grupo focal lo cual es determinante al considerarse asunto relevante en la compañía. | La diversidad de acuerdo con (Barberá, 2004, p. 43) “se sustenta en el reconocimiento y valoración de la variabilidad, tanto individual como |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | | | intergrupales. Este mismo principio se puede aplicar al mundo laboral considerando que no hay un único modo de trabajar sino muchas formas y que esta pluralidad laboral puede ser ventajosa para la organización, ya que favorece la innovación y la complementariedad de perspectivas.” |
| 6 | % o número de personas con discapacidad en la plantilla (empleabilidad directa) | En este aspecto lo que se pretende observar es los indicadores de empleabilidad de las personas con discapacidad en la compañía. Las compañías que hayan incorporado el enfoque de responsabilidad social para la elaboración de informes de sostenibilidad se basan en la guía de Global Reporting Initiative, que propone una serie de indicadores. (Global Reporting Initiative, 2015). Este artículo propone la inclusión a través del empleo directo y formal de las personas con discapacidad. | Precisamente, en la evaluación del desempeño social, específicamente en dos subcategorías (prácticas laborales y derechos humanos), se valoran los siguientes aspectos: el primero relacionado con la diversidad y la igualdad de oportunidades, en el mismo se debe incluir la composición de los órganos de gobierno y el desglose de la plantilla por categoría profesional, sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad {G4-LA12} |

Cuadro 2. Aspectos de revisión de inclusión laboral de las personas con discapacidad en empresas. Fuente: Elaboración de los autores.

Resultados y discusión

La revisión efectuada (véase Anexos, para el detalle por compañía) permite extraer ciertos análisis y conclusiones preliminares. Con respecto a los aspectos de la comunicación corporativa de la responsabilidad empresarial se detectó un nivel bajo de transparencia y rendición de cuentas en algunas compañías, no fue fácil en algunos casos

acceder a la información desde los links de sostenibilidad tocaba ir otras partes de la web para encontrar mucha más información. Se evidencia, además, que aún no todas las empresas han empezado a desarrollar su responsabilidad social, por lo que se intuye que poco se ha evolucionado en la inclusión de un grupo como las personas con discapacidad.

No obstante, como se observa, es de resaltar la proactividad de algunas empresas en otros aspectos de la responsabilidad social y en lo relacionado con la inclusión laboral con la correspondiente adhesión a iniciativas nacionales e internacionales, aunque la mayoría se ha decantado por los de igualdad de género, de hecho, la comunicación en las memorias del personal directo vinculado en las compañías se desagrega por género e incluso en algunas empresas por región (enfaticando en los aspectos de la diversidad cultural). Ninguna de las empresas seleccionadas proporciona información de la vinculación laboral de personas con discapacidad en su plantilla.

Se observa de igual manera, que la mayoría de las organizaciones tienen vínculos con fundaciones propias y/o locales. La acción social se enfoca principalmente en aspectos como la educación, la generación de ingresos, cuestiones ambientales y desarrollo de comunidades aledañas, pero no se evidencia la participación en programas con personas en situación de discapacidad.

Se debería cambiar la mentalidad asistencialista a las personas con discapacidad, pues no se trata de “realizar favores” sino de incorporar el enfoque de diversidad en las organizaciones lo cual implica mejorar incluso la productividad de las compañías, es decir, se fortalece el capital humano como factor diferenciador en las organizaciones.

Las políticas inclusivas de las empresas deberían tener un enfoque territorial, en donde los grupos en riesgo de exclusión como las personas con discapacidad sean considerados como futuros beneficiarios de las acciones empresariales, pero en relación con las particularidades de la región. Se detectó que como algunas empresas son multinacionales, los informes de gestión son globales y no tienen el enfoque del territorio, con lo cual no permite conocer más detalladamente lo que está pasando en la ciudad de Cartagena con respecto a la inclusión de este grupo focal y de los impactos sociales de las propias organizaciones.

Las compañías Sociedad Portuaria El Cayao S.A. y Cartagena II, aunque aparecen en el listado de las empresas más grandes, de hecho, solo aparecieron en el listado de las 10

más grandes del año 2016, no se incluyeron en la revisión porque a diferencia de las otras organizaciones no se encontró página web, ni información pública de las mismas.

Por último, hay que aclarar que, aunque las empresas seleccionadas no hayan incluido en ninguna parte de su memoria o en su información pública su relación con las personas con discapacidad, no se puede concluir de manera incisiva que la empresa no tenga interés, o que no exista un contacto previo con este grupo focal, o que la empresa no haya realizado acciones en este sentido, ya sea a través del empleo directo o a través de apoyo a programas de las fundaciones locales, fue el caso de Argos que en 2017 estableció una alianza con *Best Buddies*, la cual dio como resultado el ingreso a la compañía de una persona con discapacidad intelectual.

No obstante, se esperaba, que en dichos informes empresariales o en la página web se hubiese proporcionado mucha mas información al respecto teniendo en cuenta que la inclusión social de las personas con discapacidad es una temática de interés actual y es considerado un asunto social. Se espera para una futura investigación poder contrastar los resultados obtenidos con información interna proporcionada por las propias compañías.

Conclusiones

El trabajo es considerado para la mayoría de las personas una actividad significativa y de gran necesidad, pues aporta autonomía, influye en la dignificación de la persona y favorece la calidad de vida, por ello, el acceso a un puesto de trabajo de trabajo en el empleo ordinario es de suma importancia y necesario para las personas en situación de discapacidad. El Estado, es un actor clave y se ve directamente involucrado en todo el proceso de inclusión sociolaboral, mediante la creación de instituciones, organismos y políticas públicas que sean eficaces para mejorar y dar una calidad de vida digna a esta población vulnerable.

Cartagena de Indias ha tenido avances en la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad, pero estos no han sido significativos, esto se ve reflejado en acciones puntuales por parte del gobierno local y de la incorporación de la visión de la responsabilidad social en algunas empresas comprometidas, pero aún queda un largo camino para lograr una verdadera inclusión laboral en la ciudad pues también parte de una mayor concienciación y conocimiento en referencia a la discapacidad.

Esta investigación sugiere que el Estado, debería prestar atención a los municipios con mayor proporción de personas con discapacidad en el país son Ancuyá (Nariño) y Almeida (Boyacá) ambas con un 24% del total de la población aproximadamente, para determinar las causas de tan alto porcentaje y para garantizar la igualdad de oportunidades como derecho.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad también puede verse desde el punto de vista de la eficiencia económica, pues puede aportar al crecimiento de la economía de un país mediante la optimización de los recursos propios; desde el punto de vista de las empresas, son más competitivas al incorporar equipos diversos y el acceso a los incentivos tributarios; desde el punto de vista del trabajador con discapacidad se refleja pues hay un cambio en su calidad de vida y la de su familia por todo lo planteado previamente.

Uno de los mecanismos en los cuales se puede incluir a la población en situación de discapacidad desde el punto de vista laboral es a través del teletrabajo, Vélez (2013, p. 30) justifica que “una de las ventajas al vincular a las personas en situación de discapacidad, es el tema de la reducción de los niveles de riesgos en la organización; en la medida que si a la persona en situación de discapacidad se le permite prestar sus servicios desde la comodidad de su hogar; reduciría tanto los riesgos de la organización como sus propios riesgos.”

Por otro lado, hay que tener presente que la ocupación no es garante, en sí misma, de la inclusión social (Mercado, Aizpurúa & García, 2013) pues habría que garantizar que la persona con discapacidad cuando ya se encuentre dentro de la empresa no se enfrente a situaciones de discriminación y sea peor el remedio que la enfermedad. La teoría muestra que existen diferencias entre *la inclusión centrada en la persona* con un acercamiento hacia ella y su contexto, que es en general lo que se recomienda en las organizaciones y, por otro lado, está la *integración* en donde la persona se integra a lo que la sociedad y el contexto le ofrecen, lo cual no sería lo mas beneficioso para estos grupos en riesgo de exclusión.

Una de las recomendaciones del Ministerio del trabajo (2015) a la hora de generar inclusión laboral en las empresas colombianas es: (i) identificar la población con discapacidad a la que se quiere vincular laboralmente, así como los tipos de discapacidad para poder prepararse en la adaptación de los puestos de trabajo o las estrategias a utilizar; (ii) el trato nunca debería ser preferencial en comparación con las otras personas,

simplemente se trata de garantizar igualdad de oportunidades en todos los aspectos laborales.

Otro gran reto, que va conectado a una efectiva inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad, es la *accesibilidad*. El informe de la Fundación Saldarriaga Concha (Correa & Castro, 2016, p.49) mostró que el Estado colombiano y los gobiernos locales “han avanzado tímidamente en la garantía del derecho a la accesibilidad (...) Algunas de las medidas de accesibilidad y de diseño universal combinan ajustes para eliminar obstáculos y barreras de acceso a edificios, vías públicas, transporte, escuelas, viviendas, lugares de trabajo, tecnologías de la información y las comunicaciones, y servicios”

El uso de un lenguaje incluyente es otro de los retos a los cuales se enfrenta este grupo, y es una de las transformaciones que se requieren para promover la inclusión laboral parte desde la escuela, la familia, los amigos y los entornos sociales y laborales, esto permitirá el empoderamiento de las personas con discapacidad para la ocupación de un puesto de trabajo en igualdad de condiciones.

Por último, se considera que la incorporación de personas con discapacidad en las empresas también puede verse representado como un aporte en la construcción de la paz en Colombia, pues muchos desmovilizados o víctimas en el país se encuentran en esa condición. Al respecto, la investigación de Jiménez (2014) muestra como a partir del desarrollo de la responsabilidad social empresarial se desarrollan programas de inclusión laboral o educativa de desmovilizados o víctimas, alianzas público-privadas y la participación en fundaciones a través de las donaciones.

Referencias bibliográficas

- Ayala, J. & Meisel-Roca, A. (2016). *La exclusión en los tiempos del auge: el caso de Cartagena*. Obtenido de:
http://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/dtser_246.pdf
- Barberá, E. (2004). Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales. (La diversidad de género como estrategia favorecedora de la igualdad de

- oportunidades en los entornos laborales). *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (50), 37-53.
- Bernal Payares, O., & Aguilar González, E. (2015). Panamá como centro logístico multimodal de las américas en un mundo globalizado. *Aglala*, 6(1), 121-141. doi:10.22519/22157360.908
- Bunton, W. (2000). *Best practices in achieving workforce diversity. Benchmarking study of the US Department of Commerce and Vice President Al Gore's National Partnership for Reinventing Government*. Obtenido de: <https://govinfo.library.unt.edu/npr/initiati/benchmk/workforce-diversity.pdf>
- Cárdenas, J. & Campo, Z. (2017). *Empleo sin barreras – una apuesta por la inclusión laboral en Colombia*. Bogotá: Fundación Saldarriaga. Obtenido de: <http://www.saldarriagaconcha.org/en/que-hacemos/vida-saludable/item/830-empleo-sin-barreras-una-apuesta-por-la-inclusion-laboral-en-colombia>
- Castro, A., Mercado, L. y González, N. (2016). Responsabilidad social corporativa en cadenas hoteleras: Hotel Las Américas en Cartagena de Indias. *Panorama Económico* 24 (1), 283-296
- Centro de Estudios para el Desarrollo y la Competitividad (2017). *Las 200 empresas más grandes de Cartagena, 2016*. Cartagena: CEDEC. Obtenido de: https://www.cccartagena.org.co/sites/default/files/publicaciones/las_200_empresas_mas_grandes_de_cartagena_2016_1.pdf
- Chivite, M. & Gallardo, S. (2014). La bioética en la empresa: el caso particular de la Responsabilidad Social Corporativa. *Revista Internacional de Organizaciones*, (13), 55–81.
- CONAPRED. (2005). *Guía para empleadores interesados en la inserción laboral de personas con discapacidad*. Obtenido de: http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/ESXX0002-.pdf
- Consejo Distrital de Política Social de Cartagena de Indias. (2010). *Política pública de discapacidad en el distrito de Cartagena. “Claves para la participación con inclusión social” 2010-2015*. Obtenido de: <http://enmodoin.com/wp-content/uploads/2015/11/ppdd-cartagena.pdf>

- Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad y Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia. (2009). *Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad, 2009-2012*. Obtenido de: http://conadis.salud.gob.mx/descargas/pdf/sintesis_pronaddis-lr.pdf.
- Correa, L. & Castro, M. (2016). *Discapacidad e inclusión social en Colombia. Informe alternativo de la Fundación Saldarriaga Concha al Comité de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Bogotá: Editorial Fundación Saldarriaga Concha.
- Díaz, E. (2010). Ciudadanía, identidad y exclusión social de las personas con discapacidad. *Política y Sociedad*, 47 (1), 15-135.
- Dubin, K. (2010). *Gestión de la diversidad*. Madrid: Foretica.
- Fernández, M. (2007). *Motivar con la acción social*. Oleiros: Netbiblo
- Freeman, E. (1988). *A Stakeholder Theory of the Modern Corporation*. En: T. Beauchamp & N. Bowie (Eds.), *Ethical theory and business*: 75-93. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Global Reporting Initiative. (2015). *G4 Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad*. Obtenido de: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-G4-Part-One.pdf>
- González-González, D., Gutierrez-Barroso, J., Gonzalez-Herrera, A. I., & Marquez-Dominguez, Y. (2017). Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad. *European Scientific Journal*, 13(29), 109-125. Obtenido de: <http://link.galegroup.com/apps/doc/A515580932/GPS?u=curn&sid=GPS&xid=82be78f3>
- Groysberg, B., & Connolly, K. (2013). Great Leaders Who Make the Mix Work. *Harvard Business Review*, 91(9), 68-76.
- ILO. (2007). *The employment situation of people with disabilities: Towards improved statistical information*. Obtenido de: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com.co/&httpsredir=1&article=1536&context=gladnetcollect>

- Jiménez, G. (2014). Multinacionales y responsabilidad social empresarial en la construcción de paz en Colombia. *Revista Cuadernos de Administración*. 27(48), 67-96. Obtenido de: <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v27n48/v27n48a04.pdf>
- Ley 361 de 1997, de febrero 07 Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Obtenido de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=343>
- López, C. & Seco, E. (2005). Discapacidad y empleo en España: su visibilidad. *Revista Innovar*, 15 (26), 59-72. Obtenido de: <http://link.galegroup.com/apps/doc/A156002550/GPS?u=curn&sid=GPS&xid=517bf022>
- Meléndez-Labrador, S. (2016). Comunicación interna incluyente: dos estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Bogotá. *Investigación y Desarrollo*, 24(1), 26-52. Obtenido de: <http://link.galegroup.com/apps/doc/A469849412/GPS?u=curn&sid=GPS&xid=2d39ba2c>
- Mercado, E. & García, L. (2010) La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales. *Portularia*, X (1).
- Mercado García, E., Aizpurúa González, E., & García Vicente, L. M. (2013). Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26(1), 95-104. Obtenido de: <http://link.galegroup.com/apps/doc/A346626601/GPS?u=curn&sid=GPS&xid=90cac271>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2017). *Sala situacional de las Personas con Discapacidad (PCD)*. Obtenido de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PES/presentacion-sala-situacional-discapacidad-2017.pdf>
- Ministerio del trabajo. (2015). *Oportunidades incluyentes: un reconocimiento de la diversidad*. Bogotá: Ministerio del trabajo y Best Buddies.
- Moneva, J. (2005). Información sobre Responsabilidad Social Corporativa: Situación y Tendencias. *Revista Asturiana de Economía*, (34), pp. 43-67.

- ONU. (2006). *Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad*. Obtenido de <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- Organización Panamericana de la Salud. (2002). *La salud en las Américas. Publicación Científica y Técnica No. 587*. Washington: OPS. Obtenido de: http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=16931&Itemid=270&lang=en
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Ginebra: OMS.
- Peñas, E. (2010). *Los estudiantes cuentan*. Madrid: UNED
- Pérez Perales, M. (2014). Selección de personal por competencias en las empresas de servicios. *Aglala*, 5(1), 107-125. doi:10.22519/22157360.703
- Quiñones, R & Sénior, A. (2014). Inserción laboral de personas con discapacidad en el sector universitario: una visión gerencial. *Económicas CUC*, 35 (1): 11-26. Obtenido de: <http://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/354/5.%20Qui%C3%B1ones%2c%20Senior.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reyes, D. & Rubio, J. (2014) *Discriminación e inserción laboral de personas con discapacidad visual*. Obtenido de: <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/2372/TTRASO%20438.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, Y., & León, L. (2014). El clima organizacional aspecto estratégico en el servicio al cliente. *Aglala*, 5(1), 126-142. <https://doi.org/https://doi.org/10.22519/22157360.697>
- Secretaría del trabajo y previsión social. (2012). *Guía para la inclusión laboral de personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas con VIH 2012*. Obtenido de: <http://www.libreacceso.org/wp-content/uploads/2013/09/GUIAINCLUSIONLABORAL.pdf>
- Vélez, J. (2013). El Teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales. *Revista CES Derecho*, 4(1), 29-45. Obtenido de: <http://link.galegroup.com/apps/doc/A416117490/GPS?u=curn&sid=GPS&xid=c390acc7>

Anexos

| # | Empresas más grandes | Página web | Apartado en web | Informe o memoria de sostenibilidad |
|---|--|---|--|--|
| 1 | Refinería de Cartagena S.A. | http://www.reficar.com.co/ | Responsabilidad Social Empresarial | Si. Informe Integrado de Gestión y Sostenibilidad 2015. Informe de Gestión Sostenible 2016 |
| 2 | Zona Franca Argos S.A.S. | https://www.argos.co/ | Sostenibilidad | Si. Reporte integrado 2016 |
| 3 | Sociedad Portuaria El Cayao S.A. E.S.P | No se encontró página web de la compañía | No se encontró página web de la compañía | No se encontró página web de la compañía ni información pública de su gestión ni de su responsabilidad social. |
| 4 | Cartagena II S.A. | No se encontró página web de la compañía | No se encontró página web de la compañía | No se encontró página web de la compañía ni información pública de su gestión ni de su responsabilidad social. |
| 5 | Surtigas S.A. E.S.P. | http://www.surtigas.com.co/ | Gestión Social | Si. Informe de gestión 2016 |
| 6 | Mexichem Resinas Colombia S.A. | http://www.mexichem.com/ | Sostenibilidad | Si. Sustainability Report 2016 |
| 7 | SPRC S.A. | https://www.puertocartagena.com/es | No disponen de un apartado de Responsabilidad Social. Solo información pública en Publicaciones. | Si. Informe de organización puerto de Cartagena responsabilidad ambiental 2015. |

| | | | | |
|----|--------------------------------------|---|--|---|
| | | | | (Únicamente de los aspectos ambientales no sociales) |
| 8 | Contecar S.A. | https://www.puertocartagena.com/es | No disponen de un apartado de Responsabilidad Social. Solo información pública en Publicaciones. | Si. Informe de Gestión 2016 - Contecar |
| 9 | Sociedad Portuaria Puerto Bahía S.A. | https://www.puertobahia.com.co/ | Sostenibilidad | No se encontró informe de gestión, ni informe de responsabilidad social. Pero si algunos aspectos de la responsabilidad social, Indagando en la web se encontró un informe de progreso del Global Compact 2014-2015 |
| 10 | Hoteles Decameron de Colombia S.A.S | https://www.decameron.com/es/otr-inicio | No disponen de un apartado | No se encontró información pública, ni informe de gestión, ni informe de responsabilidad social. |
| 11 | Tenaris Tubocaribe Ltda. | http://www.tenaris.com/es-ES/ | Sostenibilidad | Si. Sustainability Report 2016 |

| | | | | |
|----|--------------------|---|----------------------------|---|
| 12 | Biofilm S.A. | http://www.biofilm.com.co/ | No disponen de un apartado | No se encontró información pública, ni informe de gestión, ni informe de responsabilidad social. |
| 13 | Yara Colombia S.A. | http://www.yara.com.co/ | Sostenibilidad | Si. Yara's GRI Report 2017 |
| 14 | Lamitech S.A. | http://www.lamitech.com.co/site/index.php/es/ | Sostenibilidad | No se encontró información pública, en la parte de sostenibilidad solo se enfocan en los aspectos ambientales. No se encontró informe de gestión, ni informe de responsabilidad social. |

| Ítem | Empresas más grandes | Vinculación con fundación propia o externa. | Disposición de una política de diversidad | Las personas con discapacidad como grupo de interés | % o número de personas con discapacidad en la plantilla |
|------|-----------------------------|--|--|---|---|
| 1 | Refinería de Cartagena S.A. | No tienen fundación propia, pero disponen de convenios para el desarrollo de proyectos con varias de la ciudad: Actuar por Bolívar, Fundación Cívica pro-Cartagena - FUNCICAR, Fundación Juan Felipe Gómez Escobar, la Cámara de Comercio de Cartagena y la Fundación Mamonal mediante aportaciones de dinero. | No. Pero disponen de una política de Sostenibilidad, RSE y DD.HH uno de los compromisos está la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, pero no específicamente de las personas con discapacidad. En la memoria aparece un aspecto desde la gestión del talento humano denominado diversidad e igualdad de oportunidades, pero solamente le dan el enfoque de género para el tema de la nómina. | En ninguna parte de la memoria y la divulgación de su responsabilidad social aparecen las personas con discapacidad. Los grupos marcados son las comunidades aledañas. Mediante varios grupos identificados principalmente son niños y jóvenes; mujeres y adolescentes. | No reportan, solo por género. |
| 2 | Zona Franca Argos S.A.S. | Si. Fundación Argos. Además, apoya los proyectos de la Fundación Mamonal, es una empresa afiliada. En dos grandes líneas: Educación y Fortalecimiento Comunitario | Si. Políticas de Diversidad e Inclusión, Equidad de Género y Derechos Humanos: Enfoques en la diversidad y multiculturalidad | En ninguna parte de la memoria y la divulgación de su responsabilidad social aparecen las personas con discapacidad. No obstante, en la política de recursos humanos aparece un apartado de Prohibición de la discriminación y acoso, como factor específico la discapacidad. | No reportan, solo por género y región. |

| | | | | | |
|---|--|--|---|--|---|
| 3 | Sociedad Portuaria El Cayao S.A. E.S.P | No se encontró información al respecto. | No se encontró información al respecto | No se encontró información al respecto | No se encontró información al respecto. |
| 4 | Cartagena II S.A. | No se encontró información al respecto. | No se encontró información al respecto | No se encontró información al respecto | No se encontró información al respecto. |
| 5 | Surtigas S.A. E.S.P. | Si. Fundación Surtigas. Líneas de acción Jóvenes en el Territorio, Comunidad y Educación. Además, apoya los proyectos de la Fundación Mamonal, es una empresa afiliada. En dos grandes líneas: Educación y Fortalecimiento Comunitario | Si. Tienen una política de inclusión y diversidad, pero asociado a los aspectos de género. Hace parte del Programa de Equidad Laboral Sello Equipares | En ninguna parte de la memoria y la divulgación de su responsabilidad social aparecen las personas con discapacidad. No obstante, le apuestan a la inclusión desde el aspecto laboral a temas relacionados con el género y en la fundación a los jóvenes en general con enfoque territorial. | No reportan, solo por género. |
| 6 | Mexichem Resinas Colombia S.A. | No tienen fundación propia, pero disponen de convenios para el desarrollo de proyectos con varias de la ciudad una de ellas Fundación Mamonal. | No. Disponen de un código de ética, en él se observa como política preservar la dignidad e integridad de los Colaboradores, evitando la discriminación uno de los factores la capacidad física. | En ninguna parte de la memoria y la divulgación de su responsabilidad social aparecen las personas con discapacidad. No obstante, le apuestan a la inclusión desde el aspecto laboral a temas relacionados con el género | No reportan, solo por género y región. |
| 7 | SPRC S.A. | Si. Fundación Puerto de Cartagena. Líneas de acción Educación y proyectos con comunidades aledañas | No se encontró información pública al respecto | En ninguna parte de la memoria de gestión aparecen las personas con discapacidad. | No reportan, solo trabajadores en general |

| | | | | | |
|----|--------------------------------------|---|---|---|---|
| 8 | Contecar S.A. | Si. Fundación Puerto de Cartagena. Líneas de acción Educación y proyectos con comunidades aledañas | No se encontró información pública al respecto | En ninguna parte de la memoria de gestión aparecen las personas con discapacidad. | No reportan, solo trabajadores en general |
| 9 | Sociedad Portuaria Puerto Bahía S.A. | Si. Fundación Puerto Bahía. generación de programas y proyectos que contribuyan al desarrollo local de las comunidades aledañas | No. Se evidenció en su página web que tienen unas normas de desempeño la #2: Busca que el terminal portuario se construya por medio de la generación de empleo, la protección de los derechos de los colaboradores y se garanticen condiciones laborales seguras y saludables. Código de conducta "Mi aliado eres tú" | Como no se encontró el informe de gestión y/o de responsabilidad social no es posible validar si las personas con discapacidad son considerado grupo de interés | Como no se encontró el informe de gestión y/o de responsabilidad social no es posible validar el % o número de personas con discapacidad en la plantilla. |
| 10 | Hoteles Decameron de Colombia S.A.S | Si. Fundación Decameron. A través de programas con comunidades aledañas | No. Tiene una política de Sostenibilidad, pero se incluye aspectos de turismo sostenible | Como no se encontró el informe de gestión y/o de responsabilidad social no es posible validar si las personas con discapacidad son considerado grupo de interés | Como no se encontró el informe de gestión y/o de responsabilidad social no es posible validar el % o número de personas con discapacidad en la plantilla. |

| | | | | | |
|----|--------------------------|---|--|--|--|
| 11 | Tenaris Tubocaribe Ltda. | Si, La Fundación Tenaris Tubo Caribe que nació en 2012 para Cartagena. | Crearon en 2016 el área de Diversidad e Inclusión desde el área de Recursos Humanos. Realizan cursos de capacitación en temas inclusivos: enfoque de género, multiculturalismo y generaciones. Disponen de un sitio Diversity + | En ninguna parte de la memoria y la divulgación de su responsabilidad social aparecen las personas con discapacidad. No obstante, tienen previsto desarrollar este factor inclusivo porque ya tienen el área de Diversidad. Aunque está desarrollado claramente el aspecto de Diversidad e Inclusión todavía no se ha enfocado en las personas con discapacidad, se espera en poco tiempo comenzar a tener noticias en este sentido. | No reportan, solo por género. |
| 12 | Biofilm S.A. | No tienen fundación propia. Pero apoya los proyectos de la Fundación Mamonal, es una empresa afiliada. En dos grandes líneas: Educación y Fortalecimiento Comunitario | No. Disponen de un código de ética que en su apartado 5.8 promueve la Diversidad e Inclusión, está contemplada la diversidad como factor inclusivo. | Como no se encontró el informe de gestión y/o de responsabilidad social no es posible validar si las personas con discapacidad son considerado grupo de interés | Como no se encontró el informe de gestión y/o de responsabilidad social no es posible validar el % o número de personas con discapacidad en la plantilla |
| 13 | Yara Colombia S.A. | No tienen fundación propia. Pero apoya los proyectos de la Fundación Mamonal, es una empresa afiliada. En dos grandes líneas: Educación y Fortalecimiento Comunitario | No. Disponen de un código de conducta que en su apartado 4.1. muestra la intención de un ambiente de trabajo inclusivo y responsable, mediante la igualdad de oportunidades y la no discriminación, uno de los factores la discapacidad física e | La discapacidad aparece en el reporte, pero como beneficios a los trabajadores específicamente en el % de la cobertura de la discapacidad. | No reportan, solo por género y región. |

| | | | | | |
|----|---------------|---|--|---|--|
| | | | intelectual. | | |
| 14 | Lamitech S.A. | No tienen fundación propia. Pero apoya los proyectos de la Fundación Mamonal, es una empresa afiliada. En dos grandes líneas: Educación y Fortalecimiento Comunitario | No, Disponen de un código de ética uno de los valores en el que lo sustentan es el respeto a las personas sin importar su condición, uno de ellos las diferencias físicas. Se defiende la no discriminación en el ambiente de trabajo por parte de los empleados, mencionan un aspecto "incapacidad" | Como no se encontró el informe de gestión y/o de responsabilidad social no es posible validar si las personas con discapacidad son considerado grupo de interés | Como no se encontró el informe de gestión y/o de responsabilidad social no es posible validar el % o número de personas con discapacidad en la plantilla |