



UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

# **La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta**

**Diana María Garavito Escobar**

Universidad Nacional de Colombia  
Facultad de Medicina  
Maestría en Discapacidad e Inclusión Social  
Bogotá, Colombia  
2014

# **La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta**

**Diana María Garavito Escobar**

Tesis presentada como requisito para optar al título de:

**Magíster en Discapacidad e Inclusión Social**

Directora:

Sandra Milena Araque Jaramillo

Magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo

Línea de Investigación:

Política y Discapacidad

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Medicina

Maestría en Discapacidad e Inclusión Social

Bogotá, Colombia

2014

*A Dios por brindarme una nueva oportunidad  
para sentirme más viva que nunca.*

*A mi papá y a mi mamá, sin su cariño  
y apoyo incondicional no habría sido posible  
hacer realidad este maravilloso sueño.*

*A mis hermanos, porque sin ellos  
nada de lo que hago tendría tanto sentido.*

## **Perfil biográfico de la autora**

Diana María Garavito es bogotana.

Profesional graduada de diseño industrial de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá. Su desempeño profesional se ha enfocado principalmente en el área de los empaques, labor que ha sido reconocida en diferentes certámenes especializados de diseño tales como el premio Lápiz de Acero y el Concurso Regional de Empaques Pack-Andina.

Representó a Colombia en el 1er. Encuentro Mundial de Sobrevivientes de Cáncer realizado por la Confederación Internacional de Padres de Niños con Cáncer en 2001, en Luxemburgo.

Como ganadora del concurso de arte para personas con discapacidad, Arte+ 2013, representó a Colombia en el II Seminario Internacional de Arte Inclusivo- SIAI, en Sevilla - España.

Su interés en el tema de la inclusión laboral de PcD, nace por cuenta de su experiencia personal como mujer diseñadora con discapacidad en el ámbito laboral, ante la necesidad de conocer el marco legal y normativo de la discapacidad en Colombia.

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo identificar y analizar las estrategias para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad presentes en la Política Pública Nacional de Discapacidad en Colombia. Se realizó un estudio documental basado en los referenciales global y sectorial de la política pública, relacionados con la concepción de discapacidad e inclusión laboral de Personas con Discapacidad. El estudio se abordó bajo la metodología de análisis de contenido cualitativo; contempló 14 documentos legales y normativos, y un total de 42 unidades de análisis. Como resultado se evidenció que la concepción de discapacidad tuvo una tendencia hacia el modelo médico o rehabilitador, seguida del modelo biopsicosocial; además de una relación y evolución acorde entre las concepciones de discapacidad y la terminología para nombrar a la población objetivo. En relación con la inclusión laboral se encontraron estrategias propias del empleo protegido y del empleo abierto u ordinario, además de otras estrategias que emergieron del análisis. Se concluye que existe la necesidad de aunar esfuerzos que conlleven a la reglamentación e implementación de políticas y programas vigentes con el fin de lograr un tratamiento igualitario y equitativo para las Personas con Discapacidad.

**Palabras claves:** discapacidad, inclusión laboral, empleo protegido, empleo abierto, empleo ordinario, política pública.

## **ABSTRACT**

This research aimed to identify and analyze strategies for labor market inclusion of persons with disabilities present in the National Public Policy on Disability in Colombia. A documentary study based on global and sectoral benchmark of public policy related to the conception of disability and labor market inclusion of persons with disabilities was conducted. This study was conducted under the methodology of qualitative content analysis which included 14 legal and normative documents, and a total of 42 units of analysis. As a result, it became clear that the concept of disability had a tendency towards the medical or rehabilitation model followed by the biopsychosocial model; also, had a relationship and development in line between the conceptions of disability and terminology to designate the target population. Regarding labor inclusion, it was found own strategies of sheltered employment and open or regular employment apart from other strategies that also emerged from the analysis. We conclude that there is a need for act in concert that lead to the regulation and implementation of existing policies and programs in order to achieve equal and fair treatment for Persons with Disabilities.

**Keywords:** disability, employment inclusion, sheltered employment, open employment, regular employment, public policy.

## **Notas aclaratorias**

1. La población objetivo a la cual está dirigida esta investigación consiste en aquella que se identifica como *población o Personas con Discapacidad*.

De acuerdo con los trabajos adelantados por el grupo de investigación *Discapacidad, Políticas y Justicia Social* perteneciente a la Facultad de Medicina de Universidad Nacional de Colombia, en Colombia han sido identificadas dos poblaciones con discapacidad. Una de ellas denominada como *población con Discapacidad* donde la letra "D" de la palabra discapacidad aparece en mayúscula, y la otra denominada como *población con discapacidad* donde la letra "d" de la palabra discapacidad aparece en minúscula.

El primer grupo de población hace referencia a las personas que se consideran a sí mismas como Personas con Discapacidad, que aspiran a los beneficios de las leyes que constituyen la Política Pública Nacional de Discapacidad como sujetos de derechos más allá de sus características particulares, que además buscan y luchan constantemente por la inclusión social de todas las personas en una perspectiva de respeto por la diferencia.

El segundo grupo está constituido por aquellas personas que no se consideran ni se identifican a sí mismos como Personas con Discapacidad, sino que adquieren el estatus de discapacidad por vía de un accidente o enfermedad laboral, y que usan solamente la política para acceder a los beneficios indemnizatorios como subsidios, beneficios del pico y placa, entre otros, sin que hagan parte de los movimientos sociales.

Adicionalmente este estudio al hacer referencia a la Política Pública Nacional de Discapacidad, se relaciona directamente con la *población con Discapacidad*, ya que para la atención específica de la discapacidad derivada de accidentes o enfermedades laborales existe una ruta que es la de la reincorporación laboral o por la vía de invalidez, a través de las

disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993, otras reglamentaciones y actualizaciones de dicha ley.

2. Como aporte personal desde la formación profesional de la investigadora, se aplican elementos de diseño al documento que permiten, a través de la asignación de diferentes colores a las distintas temáticas abordadas en la investigación, facilitar la lectura y la comprensión de las tablas y las figuras contenidas a lo largo del mismo.

A continuación se presentan las convenciones que permitirán al lector identificar los colores aplicados con los temas presentados.

- Periodo 1 (1988 - 2002)
- Periodo 2 (2003 - 2005)
- Periodo 3 (2006 - 2009)
- Periodo 4 (2010 - 2014)
- Marco legal y normativo referencial global
- Marco legal y normativo referencial sectorial
- Concepción de discapacidad
- Terminología población objetivo
- Inclusión laboral de PcD. Estrategias reportadas desde la literatura
- Inclusión laboral de PcD. Estrategias emergentes de la investigación



## TABLA DE CONTENIDO

<b>RESUMEN</b> .....	V
<b>ABSTRACT</b> .....	V
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	16
<b>CAPÍTULO 1. LA INCLUSIÓN LABORAL Y LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b> .....	20
Antecedentes investigativos .....	20
Inclusión laboral de las Personas con Discapacidad y los Centros Especiales de Empleo .....	20
Inclusión laboral de las Personas con Discapacidad y la Ley de Cuotas	25
Inclusión laboral de las Personas con Discapacidad y el Empleo con Apoyo.....	29
Inclusión laboral de Personas con Discapacidad y la Responsabilidad Social Empresarial .....	34
Inclusión laboral de Personas con Discapacidad y el Teletrabajo .....	37
Principales hallazgos de los antecedentes investigativos .....	41
Estrategias para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad y su relación con los marcos legales y normativos .....	42
Principales hallazgos y recomendaciones para las estrategias de inclusión laboral de Personas con Discapacidad.....	43
Particularidades de los antecedentes investigativos.....	48
Cuestionamiento investigativo .....	53
Objetivo general.....	53
Objetivos específicos .....	53
Justificación .....	54
<b>CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO</b> .....	59
Modelos relacionados con las concepciones de discapacidad .....	59
El trabajo, concepciones y valores.....	62
Relación entre los conceptos de trabajo y discapacidad .....	64
Contextualización e identificación de las estrategias para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad.....	67
Contexto político internacional .....	68
Estrategias para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad .....	69
Los Centros Especiales de Empleo .....	70
Concepciones de los Centros Especiales de Empleo.....	71

Características de los Centros Especiales de Empleo.....	72
Ventajas de los Centros Especiales de Empleo.....	73
Desventajas de los Centros Especiales de Empleo.....	73
Retos a los que se enfrentan los Centros Especiales de Empleo.....	73
Los Centros Especiales de Empleo en Colombia. ....	74
La Fundación Instituto de Adaptación Laboral.....	74
El Centro de Rehabilitación Profesional.....	75
La Ley de Cuotas.....	76
El Empleo con Apoyo.....	78
Concepciones del Empleo con Apoyo. ....	81
Fases o etapas de un programa de Empleo con Apoyo. ....	82
Características del Empleo con Apoyo. ....	83
Retos del Empleo con Apoyo.....	83
El Empleo con Apoyo en Colombia.....	84
El Pacto de Productividad.....	85
La Corporación Síndrome de Down.....	87
La Corporación JABES Unifree.....	88
La Red de Empleo con Apoyo. ....	89
Best Buddies Colombia.....	89
La Responsabilidad Social Empresarial.....	90
El Teletrabajo.....	91
Concepciones del Teletrabajo.....	92
Características del Teletrabajo. ....	93
Variaciones del Teletrabajo.....	95
El Teletrabajo en Colombia.....	95
Entidades en Colombia que trabajan por la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad.....	97
El Instituto Nacional para Ciegos.....	97
El Instituto Nacional para Sordos.....	99
El Servicio Nacional de Aprendizaje.....	100
La Fundación Teletón Colombia. ....	102
La Fundación Arcángeles. ....	103
El Comité de Rehabilitación.....	104
La Fundación REI para la Rehabilitación Integral IPS.....	105
La Asociación Amigos con Calor Humano.....	105

<b>CAPÍTULO 3. PROPUESTA METODOLÓGICA.....</b>	<b>107</b>
Análisis de política pública.....	107
Enfoque cognitivo .....	109
Referencial global de la política pública.....	110
Referencial sectorial de la política pública.....	111
Estudio documental .....	112
Análisis cualitativo de contenido .....	113
Desarrollo de la metodología de análisis cualitativo de contenido.....	114
Modelo de comunicación .....	115
Pre-análisis .....	116
Unidades de análisis.....	117
Reglas de análisis y elaboración de códigos .....	118
Establecimiento de categorías.....	119
Resultados de la síntesis .....	120
<b>CAPÍTULO 4. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS ..</b>	<b>121</b>
Corpus y unidades de análisis .....	122
La concepción de discapacidad en la Política Pública Nacional de	
Discapacidad .....	122
El referencial global y la concepción de discapacidad.....	123
Los referenciales global y sectorial, comparación de las concepciones de	
discapacidad.....	128
La inclusión laboral de las Personas con Discapacidad en la Política	
Pública Nacional de Discapacidad.....	139
La inclusión laboral de las Personas con Discapacidad en el referencial	
global .....	139
Los referenciales global y sectorial, comparación de la inclusión laboral	
de las Personas con Discapacidad .....	143
Periodo 1 .....	160
Periodo 2 .....	161
Periodo 3 .....	162
Periodo 4 .....	163
Hallazgos generales de la investigación .....	164
<b>CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>170</b>
Conclusiones .....	170
Recomendaciones .....	174
Desde las políticas públicas.....	174
Desde lo académico .....	175

Desde la sociedad civil .....	175
Desde las estrategias para la inclusión laboral .....	176
<b>ANEXOS</b> .....	178
Anexo A. Unidades de análisis Constitución Política de la República de Colombia – 1991 .....	178
Anexo B. Unidades de análisis de la Ley 812 de 2003 .....	178
Anexo C. Unidades de análisis de la Ley 1151 de 2007 .....	178
Anexo D. Unidades de análisis de la Ley 1450 de 2011 .....	178
Anexo E. Unidades de análisis de la Ley 82 de 1988 .....	179
Anexo F. Unidades de análisis Ley 361 de 1997 .....	179
Anexo G. Unidades de análisis Ley 762 de 2002 .....	179
Anexo H. Unidades de análisis Conpes 80 de 2004 .....	179
Anexo I. Unidades de análisis Ley 982 de 2005 .....	180
Anexo J. Unidades de análisis Ley 1221 de 2008 .....	180
Anexo K. Unidades de análisis Ley 1306 de 2009 .....	180
Anexo L. Unidades de análisis Ley 1346 de 2009 .....	180
Anexo M. Unidades de análisis Ley 1618 de 2013 .....	181
Anexo N. Unidades de análisis Conpes 166 de 2013 .....	181
Anexo O. Matriz de contingencia, codificación unidades de análisis No. 1. Categoría concepción de discapacidad / terminología población objetivo	181
Anexo P. Matriz de contingencia, codificación unidades de análisis No. 2. Categoría inclusión laboral de Personas con Discapacidad .....	183
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	195

## LISTA DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1.</b> Estrategias para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad y su relación con los marcos legales y normativos.....	44
<b>Figura 2.</b> Países de América Latina con mayor prevalencia de discapacidad. .....	56
<b>Figura 3.</b> Propuesta desarrollo análisis de contenido para la investigación. .....	115
<b>Figura 4.</b> Infografía de hallazgos.....	168
<b>Figura 5.</b> Síntesis de hallazgos y relaciones entre los mismos.....	169
<b>Figura 6.</b> La inclusión laboral de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta.....	174

## LISTA DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 1.</b> Principales hallazgos de las estrategias para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad .....	45
<b>Tabla 2.</b> Antecedentes investigativos y países de origen .....	48
<b>Tabla 3.</b> Antecedentes investigativos y enfoques metodológicos aplicados	50
<b>Tabla 4.</b> Antecedentes investigativos y hallazgos relacionados con las políticas para cada estrategia .....	51
<b>Tabla 5.</b> Antecedentes investigativos y hallazgos relacionados con las políticas públicas de discapacidad.....	52
<b>Tabla 6.</b> Trabajo, concepciones y valores .....	63
<b>Tabla 7.</b> Evolución del enfoque de Empleo con Apoyo .....	80
<b>Tabla 8.</b> Fases de un programa de Empleo con Apoyo.....	83
<b>Tabla 9.</b> El Teletrabajo, ventajas y desventajas .....	94
<b>Tabla 10.</b> Referencial global. ....	111
<b>Tabla 11.</b> Referencial sectorial. ....	111
<b>Tabla 12.</b> Corpus de la comunicación analizada .....	117
<b>Tabla 13.</b> Unidades de análisis.....	118
<b>Tabla 14.</b> Unidades de análisis por documento.....	119
<b>Tabla 15.</b> Categorías y subcategorías para el análisis de contenido de documentos .....	119
<b>Tabla 16.</b> Matriz de contingencia, codificación de unidades de análisis No. 1. Categoría concepción de discapacidad / terminología población objetivo .	120
<b>Tabla 17.</b> Matriz de contingencia, codificación de unidades de análisis No. 2. Categoría inclusión laboral de Personas con Discapacidad .....	120
<b>Tabla 18.</b> Documentos y unidades de análisis .....	122
<b>Tabla 19.</b> Unidades de análisis referencial global. Concepción de discapacidad / terminología población objetivo.....	123
<b>Tabla 20.</b> Hallazgos referencial global. Concepción de discapacidad / terminología población objetivo.....	127
<b>Tabla 21.</b> Unidades de análisis referencial sectorial. Concepción de discapacidad / terminología población objetivo.....	129
<b>Tabla 22.</b> Comparativo referenciales global y sectorial por periodos. Concepción de discapacidad / terminología población objetivo .....	129
<b>Tabla 23.</b> Periodo 1. Hallazgos comparativos referenciales global y sectorial. Concepción de discapacidad / terminología población objetivo .....	131
<b>Tabla 24.</b> Periodo 2. Hallazgos comparativos referenciales global y sectorial. Concepción de discapacidad / terminología población objetivo .....	133
<b>Tabla 25.</b> Periodo 3. Hallazgos comparativos referenciales global y sectorial. Concepción de discapacidad / terminología población objetivo .....	135

<b>Tabla 26.</b> Periodo 4. Hallazgos comparativos referenciales global y sectorial. Concepción de discapacidad / terminología población objetivo .....	136
<b>Tabla 27.</b> Unidades de análisis referencial global. Inclusión laboral de Personas con Discapacidad .....	140
<b>Tabla 28.</b> Hallazgos referencial global. Inclusión laboral de Personas con Discapacidad .....	141
<b>Tabla 29.</b> Unidades de análisis referencial global. Inclusión laboral de Personas con Discapacidad .....	143
<b>Tabla 30.</b> Comparativo referenciales global y sectorial por periodos. Inclusión laboral de Personas con Discapacidad .....	144
<b>Tabla 31.</b> Periodo 1. Hallazgos comparativos referenciales global y sectorial. Inclusión laboral de Personas con Discapacidad.....	150
<b>Tabla 32.</b> Periodo 2. Hallazgos comparativos referenciales global y sectorial. Inclusión laboral de Personas con Discapacidad.....	152
<b>Tabla 33.</b> Periodo 3. Hallazgos comparativos referenciales global y sectorial. Inclusión laboral de Personas con Discapacidad.....	155
<b>Tabla 34.</b> Periodo 4. Hallazgos comparativos referenciales global y sectorial. Inclusión laboral de Personas con Discapacidad.....	159

## INTRODUCCIÓN

Uno de los principales problemas a los que se ha visto enfrentada la población mundial en los últimos años ha sido la carencia de empleos o puestos de trabajo para las personas que están en edad, condiciones y disposición de acceder al mercado laboral. Dicha situación se conoce con el nombre de desempleo y es definida por el Banco Mundial (2014), como la proporción de la población activa que no tiene trabajo pero que busca trabajo y está disponible para realizarlo.

Según el informe publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014), el número de personas desempleadas en el mundo en el 2013 se situó cerca de los 202 millones, donde los más afectados fueron los jóvenes menores de 24 años quienes llevan un largo tiempo en esta situación. Este informe, aunque reconoce una leve recuperación de la economía mundial, refleja la tendencia del desequilibrado crecimiento de la fuerza laboral con relación al del empleo. En este mismo se destaca que el empleo vulnerable, donde las personas no tienen acceso o éste es limitado a la seguridad social o a un ingreso seguro, representa un 48% del total del empleo. Finalmente el informe sugiere políticas para la creación de empleo formal, que además impulsen el crecimiento económico global.

Uno de los grupos de población que ha sido afectado por el desempleo es el de las personas con discapacidad (PcD en adelante), que aunque no se menciona puntualmente dentro del informe de la OIT, merece especial atención por los procesos históricos de exclusión del mercado laboral y sus repercusiones a nivel social, político y económico.

De acuerdo con el Informe Mundial sobre la Discapacidad (Organización Mundial de la Salud - Banco Mundial, 2011), las PcD tienen mayores probabilidades de ser pobres, de registrar tasas de ocupación considerablemente menores y tasas de desempleo muchos mayores que las



personas sin discapacidad, y recibir menores ingresos por su trabajo. Lo anterior obedece a numerosos factores entre los que se encuentran la falta de acceso a la educación, a la capacitación profesional y a que aún existe en la sociedad y en el sector empresarial la mentalidad de que una PcD no puede desempeñar adecuadamente un trabajo, y cuando lo hace, no lo realiza con los mismos criterios de calidad de quien no tiene discapacidad. Es así como se crea un vínculo bidireccional entre discapacidad y pobreza, en donde la discapacidad puede aumentar el riesgo de pobreza y la pobreza a su vez aumentar el riesgo de discapacidad.

En el caso colombiano, al igual que en el de muchos países en el mundo, las cifras de desempleo de la población en general comparadas con las de las PcD son desequilibradas. Es así como en Colombia la tasa de desempleo registrada durante el 2013 fue de 9,6%, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE en adelante). En contraposición, de acuerdo con el Informe Especial de la Fundación Saldarriaga Concha (2012), del total de las PcD en el país que constituyen el 6,3% de la población según el Censo del 2005, el 52,3% está en edad productiva y solo el 15,5% de ellas se encuentra realizando algún tipo de trabajo. Estas cifras revelan la significativa desventaja en la que se encuentran las PcD frente al resto de la población.

Para propiciar la inclusión laboral de este colectivo se han desarrollado distintas estrategias, dentro de las que se destacan los *Centros Especiales de Empleo* (CEE en adelante), la *Ley de Cuotas*, el *Empleo con Apoyo* (ECA en adelante), la *Responsabilidad Social Empresarial* (RSE en adelante) y el *Teletrabajo* (TT en adelante). Vale la pena mencionar que las dos últimas estrategias citadas no contemplan exclusivamente la inclusión de PcD al mercado laboral, sino que pueden comprender otros colectivos.

De acuerdo con el marco anteriormente presentado, el objetivo central de esta investigación consiste en identificar y analizar las estrategias para la

inclusión laboral de PcD presentes en la Política Pública Nacional de Discapacidad (PPND en adelante) en Colombia.

Es así como este trabajo investigativo se estructura en cuatro capítulos de acuerdo con los objetivos específicos, para dar así respuesta al cuestionamiento investigativo planteado.

En el Capítulo 1 se presentan los antecedentes investigativos en las categorías de *Inclusión laboral de PcD y los CEE*, *Inclusión laboral de PcD y la Ley de Cuotas*, *Inclusión laboral de PcD y el ECA*, *Inclusión laboral de PcD y la RSE*, e *Inclusión laboral de PcD y el TT*. Incluye también los principales hallazgos de los antecedentes, el cuestionamiento y los objetivos de la investigación.

En el Capítulo 2 se presenta el marco teórico que sirve como base para el análisis de los documentos la PPND seleccionados para este estudio. Comprende entre sus apartados: los *modelos relacionados con las concepciones de discapacidad; el trabajo, concepciones y valores; relación entre los conceptos de trabajo y discapacidad; y la contextualización e identificación de las estrategias para la inclusión laboral de las PcD*

En el Capítulo 3 se establece la propuesta metodológica en la que se presenta el concepto de política pública centrado en el conocimiento, y como enfoque para el análisis de la política, el cognitivo. La investigación se aborda como un estudio documental, constituido por los marcos legales y normativos que comprenden los referenciales globales y sectoriales de la PPND. Por último se exponen los pasos para el desarrollo de la metodología de análisis cualitativo de contenido.

En el Capítulo 4 se presenta el análisis de las unidades contempladas dentro de las categorías dispuestas en las matrices de contingencia, *concepción de discapacidad / terminología población objetivo, e inclusión laboral de las PcD*, para establecer si la PPND comprende estrategias para

la inclusión laboral de las PcD a través de los diferentes resultados reportados.

Por último se presentan las principales conclusiones y recomendaciones que se generan de la investigación, que permiten formular futuras investigaciones, proyectos de ley o programas dirigidos a la inclusión laboral de PcD.

## **CAPÍTULO 1. LA INCLUSIÓN LABORAL Y LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

En esta sección se incluyen los antecedentes investigativos sobre inclusión laboral de la PcD que contemplan cinco de las estrategias que han sido implementadas a nivel global. Dichas estrategias se pueden dividir entre empleo protegido, como los CEE; y empleo abierto, como la Ley de Cuotas, el ECA, la RSE y el TT.

A lo largo del apartado se presentan los principales hallazgos y particularidades de los antecedentes, el cuestionamiento y los objetivos que guían el curso de la investigación.

### **Antecedentes investigativos**

Para analizar los antecedentes investigativos se establecen cinco categorías así: *Inclusión laboral de PcD y los CEE; Inclusión laboral de PcD y la Ley de Cuotas; Inclusión laboral de PcD y el ECA; Inclusión laboral de PcD y la RSE; e Inclusión laboral de PcD y el TT.*

Cada una de las categorías empieza con una definición de la estrategia, seguida por la descripción y los principales hallazgos y conclusiones de las investigaciones seleccionadas.

### ***Inclusión laboral de las Personas con Discapacidad y los Centros Especiales de Empleo***

Los CEE son definidos según la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI en adelante) de 1982 en España, como centros con el objetivo principal de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que

requieran sus trabajadores “minusválidos”<sup>1</sup>; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de “minusválidos” al régimen de trabajo normal.

Como uno de los objetivos primordiales que establece la LISMI en relación con los CEE se encuentran el de permitir la transición e inclusión de PcD al régimen del empleo laboral ordinario (Jordán de Urríes y Verdugo, 2010).

Las tres investigaciones presentadas en esta categoría se originan en España, dada la ausencia de estudios asociados con esta estrategia en Latinoamérica, lo cual no permite establecer el comportamiento de los CEE en la inclusión laboral de PcD en la región.

Calderón y Calderón (2012) analizan en qué medida los CEE contribuyen a la inserción laboral de trabajadores con discapacidad en el mercado del trabajo ordinario español. Se deduce la implementación de una metodología cuantitativa mediante modelo econométrico para determinar los factores socio laborales que permiten la transición de los CEE a la empresa ordinaria. El estudio evidencia que los CEE ocupan un lugar central en el sistema de integración laboral de la LISMI. La investigación muestra que pese a que la poca evidencia empírica señala que los CEE contribuyen a la segregación de las PcD al constituirse no como un sistema de transición sino como destino, según informes como el de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2007 y 2003) que afirma que las tasas de tránsito de los países analizados se ubica entre el 1 y el 5% (con excepción de Noruega con 30% aproximadamente), mediante la Muestra Continua de Vidas Laborales de 2009 se demuestra empíricamente el papel de los CEE como mecanismo que permite a las PcD incorporarse al mercado laboral y transitar a la empresa ordinaria. De las 2.284 personas seleccionadas de la muestra citada, el 64% pasa a la empresa ordinaria en

---

<sup>1</sup> Términos como minusválidos, persona con limitación, discapacitados y otros similares, se escribirán entre comillas cuando el documento haga alusión a los mismos. Sin embargo se destaca que la postura en esta investigación es el término personas con discapacidad, en concordancia con lo establecido por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

algún momento de su vida laboral y retorna al CEE un 11,6%, de donde se establece que los CEE se convierten en un destino final tan solo para para la tercera parte de PcD que trabajan en ellos. Se identifican como elementos que favorecen este tránsito al mayor nivel de cualificación y el menor grado de “minusvalía” de las personas.

En este antecedente se evidencia el papel central que ocupan los CEE en el sistema de integración laboral de PcD que incluye la LISMI, donde pese a las advertencias suscitadas en relación con la segregación que estos imponen al no convertirse en puente sino en un destino laboral para esta población, se demostró empíricamente que éstos favorecen la inclusión laboral y el correspondiente tránsito al empleo ordinario, sobre todo en aquellos casos en donde la población posee mayores grados de cualificación y menores grados de discapacidad.

Rodríguez (2012) realiza una aproximación a los efectos de la crisis en la contratación de las PcD donde se tiene en cuenta si ésta se da en una empresa ordinaria o en un CEE. Se deduce la aplicación de metodología de tipo cuantitativo al contar como fuente con el registro de contratos del Servicio Público de Empleo. Los resultados del estudio muestran que la contratación de PcD presenta mejores resultados debido al aumento en los contratos temporales en los CEE, lo que parece indicar efectividad de las políticas de fomento de empleo de las PcD por medio de esta modalidad. Estos datos también llevan a pensar que lo que se produce es un traslado de PcD de la empresa ordinaria a los CEE, considerándolos como “empleo refugio” para no perder contacto con el mercado del trabajo durante la crisis. Aunque el empleo en CEE no posee las mismas características que el ordinario, considerando al primero como de menor calidad, es posible que las políticas implementadas hayan alcanzado un objetivo distinto al original. La investigación recomienda rediseñar las políticas activas destinadas a las PcD, ya sea mediante la reformulación de objetivos para que sean acordes

con los resultados alcanzados, o a través de la transformación profunda de las medidas aplicadas a este colectivo.

Esta investigación muestra que la contratación de PcD presenta mejores resultados debido al aumento de los contratos temporales en CEE, lo que puede ser resultado de la promoción de esta estrategia o porque se le considere como un “empleo refugio” para las PcD provenientes de la empresa ordinaria a causa de la crisis económica. Se recomienda replantear las políticas activas destinadas a las PcD ya sea mediante la reformulación de objetivos, acordes con los resultados alcanzados, o a través de la transformación profunda de las medidas aplicadas a este colectivo.

Carrio (2005) analiza la realidad de los CEE que tienen como finalidad asegurar un empleo remunerado y ser medio de integración del mayor número de PcD al régimen de trabajo normal. El estudio se aborda mediante una metodología mixta. Los datos cuantitativos se analizan con el programa estadístico SPSS y los cualitativos se procesan mediante análisis descriptivos y de contenidos. Se destacan dentro de los hallazgos del estudio: la falta de formación de las PcD que lleva a que sean preparadas técnicamente en actividades relacionadas con la producción de la empresa dentro de los mismos centros dejando en segundo plano la formación en hábitos, valores y conductas sociales, lo que impide el logro una auténtica integración socio laboral; y el temor del personal por direccionar los centros a nuevos tipos de producción relacionados con un mercado más competitivo debido a la condición de discapacidad de sus empleados, en cuanto al tipo y grado de deficiencias. En relación con las propuestas de actuación, la investigación propone reconceptualizar la idea de los CEE, ya que considerarlos como puente hacia la empresa ordinaria resulta desfasado si se tiene en cuenta que las empresas protegidas deben formar para el

desempeño del trabajo a las PcD y posteriormente facilitar su paso a otra empresa en el mercado ordinario.

Esta investigación propone reformular el concepto de los CEE ya que al brindar únicamente aprendizaje de tipo técnico y obviar la formación en valores y comportamientos sociales a las PcD, imposibilita el logro de una verdadera inclusión socio laboral. Adicionalmente resulta obsoleto considerarlos como puentes hacia la empresa ordinaria pues no se estima viable que preparen a las personas y después fomenten su paso a otra empresa, si estos centros funcionan como una empresa ordinaria que recibe un incentivo por contratar PcD.

En general se concluye de los resultados obtenidos por los antecedentes considerados en la categoría denominada *Inclusión laboral de PcD y los CEE*, que dichos centros demuestran empíricamente el favorecimiento de la inclusión laboral de las PcD (Calderón & Calderón, 2012 y Rodríguez, 2012), aunque no se tiene claro si el incremento en la contratación se da por promoción de la estrategia o porque se convierten en un “empleo refugio” durante la crisis económica (Rodríguez, 2012). Adicionalmente se evidencia que no siempre cumplen con el objetivo de ser un puente para la vinculación laboral de las PcD en el empleo ordinario, tal como fueron concebidos en el sistema de integración laboral de la LISMI (Carrio, 2005), por lo cual es relevante rediseñar las políticas en términos de los objetivos propuestos, acordes con las realidades alcanzadas, o por la modificación profunda de medidas aplicadas a esta población (Rodríguez, 2012).

De acuerdo con el diagnóstico general obtenido en relación con los CEE, se establece que aunque son considerados como una estrategia que evidencia empíricamente resultados para la inclusión laboral de las PcD, tal como fueron concebidos en la LISMI, se considera que en ocasiones segregan al



convertirse no en un puente sino en un destino, lo que imposibilita el acceso de esta población hacia la empresa ordinaria.

### ***Inclusión laboral de las Personas con Discapacidad y la Ley de Cuotas***

La Ley de Cuotas o cuota de reserva obligatoria con sanción consiste en una medida de carácter legal de obligatorio cumplimiento, mediante la cual se exige a las empresas públicas y/o privadas la contratación de cierto porcentaje de PcD de acuerdo con el número total de empleados que posean en sus plantillas de trabajadores. Puede ser considerada como una acción afirmativa de carácter temporal para compensar los derechos que han sido vulnerados históricamente a las minorías, en este caso las PcD, por su exclusión en el campo social y laboral.

Dentro de esta categoría se contemplan tres investigaciones originadas en Brasil, país que cuenta dentro de su marco legal con la Ley de Cuotas como estrategia para propiciar la inclusión laboral de las PcD, ante la ausencia de estudios en otros países de América Latina que posean esta modalidad en sus legislaciones.

Rodrigues y Pereira (2011), amparados en la normativa de inclusión social, examinan la empleabilidad de PcD en cumplimiento de la norma que establece cuotas de contratación de PcD. Se entrevista al personal de recursos humanos para identificar concepciones acerca de las PcD, la inclusión social y el trabajo. La investigación se aborda bajo una metodología cualitativa en donde se aplica como técnica el análisis del discurso. Los resultados de la investigación, aunque no generalizan, revelan déficit en relación con el cumplimiento de la cuota estipulada. Dentro de los hallazgos del estudio se encuentra que aunque el mecanismo legal que obliga a las empresas a contratar PcD abre a las personas nuevos horizontes de vida a través del acceso al trabajo, no garantiza su real

inclusión social, considerándolo más como mecanismo de inclusión formal que real. Es importante mencionar que dentro de los relatos obtenidos ninguno se aproximó al concepto de discapacidad como un fenómeno social, sino relacionado con el modelo médico-jurídico que la concibe como una condición de incapacidad y anormalidad que se ubica en la persona. Se recomienda para el logro de la inclusión social a través del mercado del trabajo, que más allá de las políticas se de una vinculación masiva enfocada en la capacidad laboral de las PcD en que se rescate su condición de ciudadanos, sin que se juzguen como individuos de segundo orden.

Los resultados de esta investigación demuestran que la Ley de Cuotas como mecanismo legal para el logro de inclusión laboral de PcD vislumbra nuevos caminos para esta población a través del acceso al trabajo. Sin embargo se considera como un mecanismo que propende por la inclusión social formal, al no garantizar la inclusión social real del colectivo. Se recomienda generar acciones que más allá de las políticas permitan la vinculación masiva de las PcD por sus capacidades para reivindicar su condición de ciudadanos y lograr así la real inclusión social de este colectivo.

Toldrá (2009) refleja los puntos de vista de las PcD respecto a la legislación sobre cuotas de reserva en el mercado laboral. En el estudio se implementa una metodología cualitativa mediante el discurso de sujeto colectivo como técnica para el análisis de información. Entre las ideas centrales se evidencia que sin la Ley de Cuotas los empresarios no contratarían a PcD, lo que permite disminuir los prejuicios y mostrar las capacidades de esta población. La investigación encuentra que este mecanismo se constituye como un primer paso para la inclusión laboral, considerado como necesario debido a la condición histórica de exclusión que sufren las PcD, lo que las lleva una falta de oportunidades de capacitación y baja escolaridad. A su vez se considera que la legislación ha contribuido con el ejercicio del

derecho al trabajo y a una mayor visibilización de las necesidades sociales de las PcD. Para eliminar la discriminación laboral y alcanzar una sociedad más incluyente, se recomienda realizar un esfuerzo conjunto en el que se involucren las políticas públicas, las empresas y la sociedad en general.

Esta investigación evidencia que es posible considerar la Ley de Cuotas como una estrategia necesaria para la inclusión laboral y acceso al trabajo desde los propios puntos de vista de la PcD. Sin la existencia de esta ley, como mecanismo indispensable por la condición histórica de exclusión de esta población, los empresarios no los contratarían y no se habrían visibilizado sus capacidades y necesidades sociales en pro de la superación de preconceptos prevalecientes. Se advierte la importancia que brinda la acción conjunta entre el Estado y la sociedad civil para garantizar la inclusión laboral, reflejada en las contrataciones efectivas.

Lino y Cunha (2008) verifican la percepción de las PcD en relación a su inserción en el mercado laboral después de la implementación de la Ley de Cuotas, que como política pública establece la obligación de contratar a empleados con discapacidad en las empresas. La metodología que se aborda es mixta, los datos cuantitativos se analizan en relación con los registros de frecuencia simple, y los cualitativos en términos de registro de frecuencia de ocurrencia de las categorías de análisis del relato verbal del participante, según el método de análisis de contenido de Bardin (1970). Los resultados de la investigación muestran un cambio en las empresas después de la creación de la Ley de Cuotas, relacionado con la percepción de las PcD en torno a su inserción en el mercado laboral. A pesar del aumento de oportunidades de trabajo después de la Ley de Cuotas, las PcD perciben actitudes prejuiciosas y miedo de empresarios y trabajadores en lo concerniente con su inserción en el mercado laboral. Se concluye que adicionalmente a la ley, se debe priorizar en la acción conjunta entre las

mismas personas, sus familias, toda la sociedad y el gobierno, de manera que se garanticen los derechos de las PcD y se dé la inclusión laboral.

Los resultados de esta investigación establecen la relevancia que tiene la Ley de Cuotas como estrategia para la inclusión laboral de las PcD, desde sus propios puntos de vista. Se evidencia que desde su implementación se aumentaron las oportunidades de trabajo y se presentaron cambios en las empresas en cuanto a la percepción de estas personas en relación con su inserción en el campo laboral, a partir de la cual surgen nuevas necesidades a considerar entre las que se encuentran actitudes persistentes de prevención en relación con su inclusión en el mercado laboral. Se sugiere la acción conjunta entre el gobierno y la sociedad civil para asegurar el ejercicio de derechos de las PcD y su inclusión en el mercado del trabajo.

En relación con la estrategia de la Ley de Cuotas los estudios contemplados permiten tener una visión desde el personal de recursos humanos (Rodrigues & Pereira, 2011) y desde las mismas PcD (Toldrá, 2009 y Lino & Cunha, 2008). Se determina que desde ambos puntos de vista se considera como un mecanismo válido para lograr la inclusión laboral de las PcD en el mercado del empleo ordinario al aumentar las oportunidades de trabajo, permitir cambiar las preconcepciones de las PcD en relación con sus capacidades (Toldrá, 2009) y visibilizar nuevas necesidades sociales (Toldrá, 2009 y Lino & Cunha, 2008). Aun así se hace necesaria la acción conjunta entre la sociedad civil y el Estado para garantizar las contrataciones (Toldrá, 2009 y Lino & Cunha, 2008) ante los incumplimientos relacionados con obligatoriedad impuesta por la norma (Rodrigues & Pereira, 2011), de manera que a través del trabajo conjunto se logre el ejercicio de los derechos de las PcD y su inclusión laboral (Lino & Cunha, 2008) para la recuperación de su estatus de ciudadanos (Rodrigues & Pereira, 2011).

## ***Inclusión laboral de las Personas con Discapacidad y el Empleo con Apoyo***

La concepción del ECA dada por Wehman, considerado como el pionero de esta estrategia, se remite a un empleo competitivo en entornos integrados para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esta oportunidad, que utiliza entrenadores laborales preparados adecuadamente para fomentar la formación sistemática, el desarrollo laboral y los servicios de seguimiento, entre otros (Wehman, Moon, Everson, Wood & Barcus, 1987).

Para esta categoría se consideran cuatro investigaciones, la primera de ellas procedente de Chile y las tres restantes de España.

Vidal y Cornejo (2012) exponen en su trabajo la estrategia de formación e inserción laboral del ECA con el propósito de implementar un modelo bajo estas características en la sociedad chilena, para dar solución a la problemática relacionada con la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual. Se deduce del estudio la aplicación de una metodología cualitativa para la realización de una revisión documental. La investigación concluye que el ECA al constituirse como una modalidad de inserción laboral para PcD en la que se considera a la discapacidad principalmente como un problema social, con evidencia basada en resultados satisfactorios en países de la Unión Europea, Estados Unidos, Canadá, Argentina y Brasil, apropiada no solo para PcD intelectual sino con todo tipo de discapacidad (Jordán de Urríes & Verdugo, 2011), y por la metodología que desarrolla, se convierte en una estrategia posible de aplicar a la realidad chilena para facilitar la inserción en el mundo del trabajo en igualdad de condiciones. Se destaca dentro de los hallazgos para la implementación del modelo de ECA, el requerir la modificación o generación de nuevas normativas a nivel de educación, salud, previsión social y trabajo, para que anticipadamente se desarrollen en las PcD habilidades y

conductas sociales que propicien su autonomía y potencialicen sus capacidades con miras hacia el tránsito al mundo laboral.

De este antecedente se deduce que el ECA como estrategia sustentada en el paradigma social que concibe la discapacidad como un producto social y que ha obtenido destacados resultados en la inclusión laboral de PcD en diferentes países, requiere para su implementación en otros contextos geográficos de la generación o modificación de los marcos legales y normativos que fomenten acciones encaminadas al desarrollo de habilidades y conductas sociales que favorezcan la autonomía y potencialicen capacidades enfocadas al futuro laboral de esta población.

Jordán de Urríes (2011) realiza un acercamiento al modelo de ECA en el que describe fundamentos, fases y elementos, basado en trabajos previos de su autoría. Se deduce que el estudio se aborda mediante una metodología cualitativa para el desarrollo de una revisión documental. La investigación presenta una visión de la realidad del ECA en España y un somero acercamiento a la realidad iberoamericana. Se destacan como elementos que influyen en el desarrollo del ECA y que manifiestan los principales problemas a los que se enfrenta: la configuración de la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE en adelante) que reunió las iniciativas, mejoró los programas pero no logró su consolidación; la existencia de la red de CEE que ha hecho del empleo protegido una realidad difícil de superar para afianzar el ECA como alternativa a desarrollar; la regulación del ECA que aunque consiguió un Real Decreto fue derogado dejando a la espera de un nuevo marco de desarrollo; y la eficacia en del Programa ECA Caja Madrid durante los seis años de funcionamiento, pero que por la crisis económica quedó en suspenso. La investigación concluye que para un sólido desarrollo de ECA es necesario contar con una organización nacional que reúna los programas y tenga influencia ante la administración pública. Adicionalmente se reporta la

presencia de programas de ECA en Argentina y Venezuela por medio de organizaciones no gubernamentales, y en Brasil a través del Instituto de Tecnología Social que recibe apoyo gubernamental.

De este antecedente se deduce que el ECA es una estrategia válida para la inclusión de las PcD en el mercado laboral ordinario que no ha logrado consolidarse en España, y que para hacerlo requiere contar con una organización nacional que concentre los programas y tenga influencia ante la administración pública para alcanzar un marco legal que permita contar con financiación permanente y claras directrices de acción. También se vislumbró superficialmente la existencia de programas de ECA que han venido desarrollándose y ganando terreno en tres países de América Latina, Argentina, Venezuela y Brasil.

Egidio, Cerillo y Camina (2009) en su trabajo implementan y evalúan un programa de formación para la inserción laboral mediante el ECA de jóvenes con discapacidad intelectual desarrollado en el ámbito universitario. El estudio se aborda mediante una metodología mixta que cuenta con el aporte de todos los sectores implicados: alumnos, profesores, padres, estudiantes y colaboradores. La investigación concluye que el desarrollo de programas específicos de formación para el ECA puede ser una vía para facilitar la integración laboral de las PcD intelectual, como lo demuestran los resultados para el colectivo en términos de valoración del programa (4,9), competencias laborales específicas adquiridas con la formación y su aplicación al entorno laboral (4,5) y el establecimiento de adecuadas relaciones laborales en la empresa (4,4), en una escala máxima de cinco puntos. Como consecuencia del desarrollo del programa se mejoraron las expectativas personales y profesionales de los estudiantes con discapacidad, reflejadas en el deseo de conseguir una ocupación e imaginarse en un futuro trabajo, y del propio auto concepto al sentir el compromiso con la realización de tareas y establecer relaciones personales

durante el trabajo, lo que repercute positivamente no solo en los procesos de integración laboral sino de inclusión social.

Como hallazgos relevantes de esta investigación se establece que los programas de formación específicos de formación del ECA pueden ser un camino para la inserción laboral de PcD intelectual, ya que al mejorar sus expectativas personales y profesionales en cuanto a las actividades laborales y las relaciones que durante esas se establecen, influyen positivamente en su inclusión laboral y social.

Pallisera y Rius (2007) valoran la importancia del papel del trabajo en los procesos de participación social y de calidad de vida de las PcD mediante la modalidad de ECA. La investigación consta de dos fases, en una se aborda un estudio descriptivo y a partir de este se realiza un estudio de casos con un enfoque cualitativo mediante técnicas de análisis de contenido para conocer la incidencia de los procesos de inserción laboral en los participantes. Se entrevista a trabajadores con discapacidad, sus familias, supervisores naturales y preparadores laborales. Los resultados del estudio relacionados con el papel del trabajo en los procesos de participación social y en la calidad de vida de las PcD, se centran en los cambios a nivel personal (proyecto de vida, intereses y expectativas personales, estados de ánimo y satisfacción personal) y social (participación en actividades de tiempo libre y relaciones interpersonales). La investigación confirma que al solucionar el problema de la integración laboral emergen otras necesidades importantes en la vida adulta como la independencia, la vivencia de una vida afectiva significativa y la toma de decisiones sobre el disfrute del tiempo libre, aunque éstas no siempre logren ser resueltas. Se propone trabajar en una integración sociolaboral que comprenda la participación de la PcD no sólo desde la dimensión productiva, sino en toda la diversidad y la riqueza de la vida adulta.



De este antecedente se destaca la relevancia que tiene el trabajo mediante la modalidad de ECA como estrategia para la inclusión socio laboral de las PcD, relacionada con aspectos como la participación social y la calidad de vida en términos personales y sociales, más allá del aspecto productivo.

Se concluye de los resultados obtenidos en los antecedentes considerados en la categoría denominada *Inclusión laboral de PcD y el ECA*, que aunque los programas implementados a través de esta estrategia logran destacarse por los resultados obtenidos en pro de la inclusión no solo laboral (Vidal & Cornejo, 2012 y Jordán de Urríes, 2011) sino social de las PcD en el contexto del trabajo ordinario (Egidio, Cerillo & Camina, 2009 y Pallisera & Rius, 2007), evidenciándose mejoras tanto en el desarrollo personal (Pallisera & Rius, 2007) como profesional de la población a través del ejercicio del trabajo y las relaciones que se generan (Egidio, Cerillo & Camina, 2009), la estrategia aún no se consolida adecuadamente debido a la ausencia de un marco legal que defina claramente los objetivos, campos de acción y fuentes de financiación permanente que brinden oportunidades de progreso a los programas a largo plazo (Jordán de Urríes, 2011).

Pese a que se reportan breves análisis de la existencia de ECA en tres países de América Latina, Argentina, Venezuela y Brasil (Jordán de Urríes, 2011), y se documenta un estudio que evidencia la viabilidad de su implementación en Chile (Vidal & Cornejo, 2012), no se hallaron otras investigaciones en las que se aborden análisis más exhaustivos relacionados con esta estrategia en la región que permitan obtener resultados específicos acerca del papel que juega en la inclusión laboral de PcD.

Finalmente se puede establecer que para la implementación de esta estrategia de inclusión laboral en otros contextos, como en el caso chileno, se requiere de la revisión de los marcos legales y normativos desde la

educación, la salud, entre otros, de manera que estén enfocados en el desarrollo temprano de capacidades y habilidades de la población con miras a hacia la inclusión laboral (Vidal & Cornejo, 2012).

### ***Inclusión laboral de Personas con Discapacidad y la Responsabilidad Social Empresarial***

La RSE para la OIT (2006) es el reflejo de la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad, y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario que depende únicamente de la empresa y se refiere a actividades que rebasan el mero cumplimiento de la legislación.

Dentro de esta categoría se contemplan dos investigaciones que tienen como países de origen Colombia y Brasil respectivamente.

Díaz (2012) caracteriza, justifica y sistematiza la inclusión laboral de “personas con limitación física” como una práctica de RSE. La metodología aplicada es de corte cualitativo para la realización de un estudio de caso descriptivo y analítico. Para la investigación se elabora un modelo de análisis que incluye la relación existente entre los conceptos del problema social y la actuación social de la empresa. El estudio concluye que la exclusión laboral de “personas con limitación física” es producto de una construcción social y cultural, donde la sociedad relaciona la existencia de características anormales presentes en las “personas con limitación física” con una baja productividad, negando el acceso a un trabajo decente. Al reconocerse procedimientos de adaptación de trabajo, en donde confluyen las capacidades de estas personas con las necesidades de la empresa, se genera un desempeño satisfactorio de este grupo poblacional. La

investigación sugiere un cambio de mentalidad en la sociedad, principalmente en los empresarios, sobre el desempeño laboral de una “persona con limitación física” apoyado por el cumplimiento de la normatividad sobre discapacidad que pueda contrarrestar la problemática de exclusión.

Esta investigación caracteriza la inclusión laboral de “personas con discapacidad física” como una práctica de RSE en la que se relacionan los conceptos de este problema social con la actuación social de la empresa, donde para superar la exclusión laboral es posible realizar ajustes razonables en el trabajo, que compaginen las capacidades de esta población con los requerimientos de la empresa para la obtención de resultados satisfactorios en el desempeño laboral. Igualmente se hace necesario un cambio de mentalidad, principalmente en los empresarios, apoyado por el cumplimiento de la normatividad sobre discapacidad para superar la exclusión laboral.

Monteiro, Oliveira, Rodrigues y Dias (2011) en su trabajo buscan la existencia de empresas que operan conforme con la RSE, en relación con el paradigma de inclusión que demanda cambios en las posturas sociales desde el punto de vista de la inclusión de minorías como las PcD. Se trata de un estudio cualitativo de tipo descriptivo y corte transversal, en el que se entrevista a gestores empresariales en organizaciones que cumplen con la ley de cuotas. Se identifican tres ejes temáticos de acuerdo con el método de análisis de contenido de Bardin (2009). En el primer eje, *Contribuciones suministradas por el empleado con discapacidad*, los resultados muestran que existe una preocupación en promover la inclusión de PcD independientemente de la obligatoriedad legal, no en tanto para Tanaka y Manzini (2005) puede inferirse la idea latente de que el mercado de trabajo tiene las puertas abiertas y es totalmente receptivo cuando en verdad fue la ley la que favoreció tal apertura. La investigación evidencia que incluso sin

el conocimiento del modelo de gestión de RSE las empresas incorporan prácticas en materia de inclusión. El estudio sugiere la profesionalización de las PcD y políticas públicas más incisivas en los procesos de inclusión.

Esta investigación al mostrar la RSE en relación con el paradigma de inclusión, como una estrategia para la inclusión de PcD, destaca que las empresas aún sin conocer el modelo de gestión de RSE han realizado acciones en pro de la inclusión, lo cual se evidencia en las empresas que cumplen con la Ley de Cuotas donde existe el interés de fomentar la inclusión de PcD más allá del cumplimiento legal, aunque dicha inclinación pueda ser el resultado de la obligatoriedad impuesta por dicho mecanismo legal.

Se concluye en relación con los resultados obtenidos por las investigaciones contempladas en la categoría denominada *Inclusión laboral de PcD y la RSE*, por los escasos antecedentes que se reportan y al ser los dos en países de América del Sur, que la RSE en la región puede considerarse como una estrategia incipiente para promover la inclusión laboral de PcD por ser de implementación voluntaria por parte de las empresas.

Vale la pena mencionar que Colombia, comparada con Brasil, sugiere un cambio de mentalidad de los empresarios apoyado en las políticas dirigidas a las PcD para enfrentar la problemática de exclusión laboral (Díaz, 2012), y por el contrario, en Brasil las empresas expresaron el interés de fomentar acciones inclusivas más allá de la obligatoriedad a la que conlleva la Ley de Cuotas (Monteiro, Oliveira, Rodrigues & Dias, 2011). En ambos casos el tema central lo ocupan las políticas relacionadas con la discapacidad, ya sea porque se sugiere el cumplimiento de las mismas para superar la problemática de exclusión o porque más allá de la obligatoriedad que impone la ley se tiene la conciencia de realizar acciones en pro de la

inclusión de las PcD.

Se puede establecer que el cumplimiento de los marcos legales que llevan implícitos ciertos grados de obligatoriedad, pueden propiciar la inclusión de PcD y avanzar en el tema de cambio de mentalidad. De esta manera la obligatoriedad que impone la Ley de Cuotas, en contraposición con la puesta en marcha de prácticas de RSE en las empresas como medida voluntaria para favorecer la inclusión laboral de PcD, permite establecer diferencias en cuanto al manejo de medidas implementadas a nivel empresarial para contrarrestar la problemática de la exclusión laboral. Sin embargo se observa que la RSE puede apoyar el cumplimiento de medidas obligatorias por parte de las empresas, al generar conciencia y brindar un carácter más social a la razón de ser de las éstas y a las leyes implementadas.

### ***Inclusión laboral de Personas con Discapacidad y el Teletrabajo***

De acuerdo con Salazar (2007), el TT se define como una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de éste fuera del espacio habitual, durante una parte importante de su horario laboral, pudiendo realizarse a tiempo parcial o completo. Engloba una amplia gama de actividades que requieren el uso frecuente de tecnologías de la información y la comunicación (TIC en adelante) para el contacto entre el trabajador y la empresa. Puede ser realizado por cualquier persona independientemente del género, edad y condición física.

Dentro de esta categoría se contemplan tres investigaciones, donde las dos primeras se originan en Chile y la restante en los Estados Unidos de América.

Gareca, Verdugo, Briones y Vera (2007) realizan una revisión sobre la

configuración y el impacto social del TT, desde la perspectiva de la salud ocupacional, con el fin de identificar los riesgos laborales que afectan el bienestar de los teletrabajadores. Se deduce que la investigación consiste en una revisión documental de corte metodológico cualitativo. El estudio encuentra que el TT puede considerarse como potencial de desarrollo social bajo la mirada de la inclusión laboral de mujeres, jóvenes y “discapacitados”, y posible medio para generar igualdad de oportunidades laborales en este grupo poblacional al disminuir la problemática de desempleo focalizado en mujeres y “discapacitados”. Para Schopp (2004) la estrategia que sugirió emplear personas “discapacitadas” bajo la modalidad de TT debe vigilarse atentamente para que las condiciones de trabajo y las interacciones del lugar de trabajo, no aumenten la brecha de exclusión social. En relación con los temas de salud ocupacional y TT, la investigación encuentra que las políticas de implementación del mismo deben considerar los riesgos que éste tiene para la salud. Dentro de los hallazgos obtenidos por el estudio se establece que la salud ocupacional forma parte del punto de convergencia interdisciplinario que pretende sumar esfuerzos para lograr que el TT genere condiciones laborales adecuadas y empleos de buena calidad.

Esta investigación mostró que el TT se considera como una estrategia con potencial de desarrollo para fomentar la inclusión laboral de PcD a través de la generación de igualdad de oportunidades de acceso, la cual debe ser cuidadosamente examinada para que las condiciones del trabajo y las interacciones del lugar del mismo no aumenten la brecha de exclusión social de la población. Así mismo las políticas para su implementación deben contemplar los riesgos que tiene para la salud en términos ocupacionales, para brindar condiciones de trabajo apropiadas que se reflejen en empleos de buena calidad.

Salazar (2007) realiza una investigación que tiene como objetivo entregar

una definición de TT, conociendo la realidad chilena con respecto al mismo, al caracterizar las ventajas de éste en el ámbito laboral e identificar los beneficios que proporciona a las PcD. El estudio se basa en una revisión bibliográfica que incluye datos preliminares de encuesta aplicada, de donde se deduce la implementación de una metodología mixta. En los hallazgos destacan como barreras que impiden la inserción de las PcD en el área laboral: la indiferencia de las personas con los “discapacitados”, la falta de aceptación sociocultural de estas personas y las insuficientes políticas públicas. Como aspectos negativos a los que se enfrentan las PcD al incorporarse al TT el estudio refiere: el incremento de horas laborales por día y la inexistencia de contacto directo con compañeros de trabajo que puede provocar depresión. Se concluye que mediante el TT las PcD pueden tener una oportunidad de desarrollarse laboralmente al adaptarse a sus limitaciones y necesidades al evitar los desplazamientos para trabajar, siempre y cuando estén capacitadas; adicionalmente para que exista una integración no solo laboral sino social de las PcD, debe concurrir un cambio de mentalidad colectiva de la ciudadanía al plantear el TT como herramienta de inserción para PcD.

Esta investigación reporta que a través de la estrategia del TT las PcD que estén capacitadas, encuentran la oportunidad de ser incluidas laboralmente al adecuarse a sus necesidades. Sin embargo presenta como punto en contra, que las personas que lo ejercen se ven expuestas a un mínimo de contacto social con los compañeros de trabajo.

Baker, Moon, y Ward (2006) exploran la relación entre el TT y las PcD, a través de una revisión documental, de donde se deduce la implementación de una metodología cualitativa. La investigación reporta que el TT mediado por el uso de las TIC puede abrir mayores espacios de contratación de PcD, y a su vez imponer restricciones en cuanto al tipo de trabajo, el ambiente del lugar de trabajo, las interacciones y la acumulación de capital

social para las PcD. El estudio refiere que la literatura imperante en relación con el tema del TT determina recomendaciones teniendo en mente una audiencia de empleadores, lo que evidencia la necesidad de considerar las opciones de política desde el punto de vista de los empleados. Como conclusión la investigación sugiere proponer políticas que se acerquen a la creación de un ambiente de trabajo inclusivo para teletrabajadores con discapacidad que reduzca el aislamiento social al que se enfrentan, mientras maximizan su participación con la comunidad del lugar de trabajo. Se proponen como categorías generales para contemplar los objetivos de la política y mejorar el TT para PcD, la investigación, la divulgación y las intervenciones.

Este antecedente investigativo evidencia que aunque el TT mediado por las TIC facilita nuevos espacios para la contratación de PcD, establece obstáculos relacionados con el tipo de trabajo, el ambiente en el que se realiza y las interacciones. Se sugiere que las políticas que se propongan en relación con esta estrategia propicien el logro de un ambiente de trabajo inclusivo a partir del punto de vista de los empleados, en el que se tenga presente la disminución del aislamiento social con el fin de aumentar la participación de las PcD en el lugar de trabajo.

Los resultados obtenidos por las investigaciones contempladas en la categoría denominada *Inclusión laboral de PcD y el TT* que se realizan en dos países de América, permiten tener un panorama general de la región donde se ratifica el potencial que tiene el TT como estrategia para lograr la inclusión laboral de las PcD (Gareca, Verdugo, Briones & Vera, 2007; Salazar, 2007 y Baker, Moon & Ward, 2006) gracias a la igualdad de oportunidades laborales que ofrece (Gareca, Verdugo, Briones & Vera, 2007), y al estar mediada por TIC para adaptarse a las necesidades de esta población (Baker, Moon & Ward, 2006). No obstante se requiere tener presente el punto de vista de las PcD en las políticas para su



implementación (Baker, Moon & Ward, 2006) donde sean contemplados los riesgos que implica para la salud (Gareca, Verdugo, Briones & Vera, 2007), las restricciones en cuanto al tipo de trabajo, las interacciones y la generación de un ambiente inclusivo en el que se disminuya el aislamiento social al que se ven enfrentados estos trabajadores (Gareca, Verdugo, Briones & Vera, 2007; Salazar, 2007 y Baker, Moon & Ward, 2006).

Finalmente se establece que el TT es una estrategia con potencial de desarrollo para la inclusión laboral de las PcD, gracias a la igualdad de oportunidades que ofrece y a su adaptación a las necesidades de la población. Sin embargo requiere de políticas de implementación para evitar la exposición de las PcD a condiciones de salud no controladas y a la segregación, en relación con la baja interacción social que obstaculiza la verdadera inclusión sociolaboral en el mercado ordinario.

### **Principales hallazgos de los antecedentes investigativos**

En este apartado se presenta el análisis de los principales hallazgos citados en los antecedentes investigativos, los cuales se contemplan en tres secciones así: estrategias para la inclusión laboral de PcD y su relación con los marcos legales y normativos; requerimientos y recomendaciones para las diferentes estrategias; y particularidades de los antecedentes investigativos. En el último ítem se citan los países de origen, las metodologías aplicadas, las políticas relacionadas con cada estrategia y los hallazgos relacionados con las políticas públicas de discapacidad en general.

Para ilustrar todos los análisis se incluyen tablas que permiten obtener una visión más clara de los mismos. Los resultados de esta sección permiten establecer un panorama más despejado sobre la problemática a abordar en el desarrollo de este trabajo investigativo.

## ***Estrategias para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad y su relación con los marcos legales y normativos***

De acuerdo con los hallazgos contemplados dentro de los antecedentes investigativos que consideran cinco estrategias para propiciar la inclusión laboral de PcD, es posible establecer cierta correspondencia en relación con los marcos legales y normativos.

Al tener como punto de partida el marco legal y normativo relacionado con la inclusión laboral de las PcD, se contemplan las estrategias conocidas como los CEE y la Ley de Cuotas.

Los CEE establecidos por ley en algunos países, se conciben como una modalidad que hace parte del empleo protegido y que tiene como finalidad el tránsito de las PcD desde dichos centros hacia la empresa ordinaria. Estos centros funcionan como empresas a las que se les otorgan beneficios económicos por contratar, en su mayoría, a empleados con discapacidad. A su vez los CEE apoyan a las empresas para cumplir con los porcentajes establecidos por la Ley de Cuotas, en aquellos países que la tienen implementada, al fomentar el paso de las PcD hacia el empleo en el mercado ordinario.

La Ley de Cuotas, como medida de carácter obligatorio implementada en algunos países, determina que las empresas que reporten en su planilla determinado número de empleados deberán cumplir con un porcentaje de vacantes destinado para la contratación de PcD en el mercado del empleo ordinario, de lo contrario se pueden ver enfrentados a pagar multas por incumplimiento de la medida.

Otra de las estrategias que se contempla es la del ECA, que aunque no se encuentra reglamentada por ley en muchos países, favorece la inclusión

laboral de PcD en el empleo ordinario gracias a los apoyos que brinda tanto a las empresas como a los trabajadores con discapacidad, para la consecución, acceso y permanencia en el empleo.

Estrategias como el TT y la RSE se consideran modalidades para la inclusión laboral de la población en general, pero que reportan aportes significativos al empleo de las PcD en el mercado abierto. El TT como estrategia mediada por las TIC, que permite que el trabajo sea realizado fuera de los espacios físicos de las oficinas, como el hogar, se convierte en una opción para las PcD. Por último la RSE, como estrategia voluntaria adoptada por las empresas en la que se conjugan las necesidades sociales y las actuaciones sociales de las empresas, busca entre otras, promover la inclusión en el mercado laboral ordinario de grupos minoritarios entre los que se contempla a las PcD.

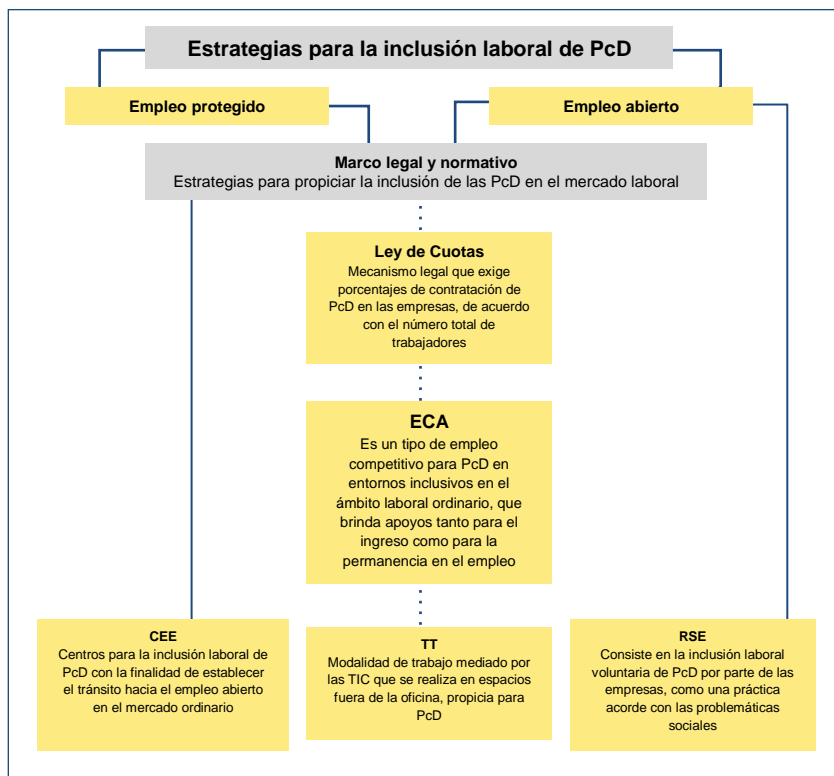
La Figura 1., ilustra la relación de las estrategias para la inclusión laboral de las PcD con los marcos legales y normativos, sin hacer énfasis en un país específico.

### ***Principales hallazgos y recomendaciones para las estrategias de inclusión laboral de Personas con Discapacidad***

Los principales hallazgos de los antecedentes permiten establecer los contenidos fundamentales con los que hoy cuenta cada una de las estrategias, a la vez que proporcionan elementos claves para posibilitar una adecuada inclusión laboral de PcD (Tabla1).

Los hallazgos reportan como uno de los principales requerimientos a ser cumplido por las estrategias, para ser consideradas como modalidades válidas para la inclusión laboral de las PcD, el favorecer la inclusión en el mercado laboral abierto u ordinario. Adicionalmente se citan el contar con

un marco legal que permita su debida implementación a través de objetivos claros de acción, el ser eficaz tanto para el logro de la inclusión laboral como social de las PcD, y el mejorar las expectativas tanto profesionales como personales a través de la concepción de la discapacidad como un producto social y no como comúnmente se asocia con características individuales de la persona y sus condiciones de salud.



**Figura 1.** Estrategias para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad y su relación con los marcos legales y normativos

**Fuente:** elaboración propia a partir de los hallazgos de los antecedentes investigativos contemplados en las cinco categorías para propiciar la inclusión laboral de Personas con Discapacidad.

Dentro de las recomendaciones a ser tenidas en cuenta por las diferentes estrategias se citan, entre otras, el contar con un marco legal que propenda por la disminución de la brecha social en términos de exclusión de las dinámicas sociales y el conseguir la acción conjunta entre la sociedad civil, las PcD, sus familias y el Estado, para que se ejerza un trabajo

mancomunado que busque establecer control social para su cumplimiento y su rediseño, en caso de evidenciarse inconvenientes, con el fin de buscar una sociedad más justa en la que sus ciudadanos fuera cual fuere su condición particular, sean tratados como que se merecen.

Es importante mencionar que el cambio de mentalidad respecto de las PcD y su inclusión laboral, en el marco del trabajo ordinario, requiere de una acción de toda la sociedad. Es a través del ejercicio del derecho al trabajo, como se pueden evidenciar capacidades, talentos y habilidades que con el tiempo, reflejan otras necesidades sociales de esta población, las cuales no se habrían revelado si no se hubiera propiciado la inclusión laboral.

**Tabla 1.** Principales hallazgos de las estrategias para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad.

Antecedentes investigativos para la inclusión laboral de PcD y sus principales hallazgos															
Hallazgos	Inclusión laboral de PcD y los CEE			Inclusión laboral de PcD y la Ley de Cuotas			Inclusión laboral de PcD y el ECA				Inclusión laboral de PcD y la RSE		Inclusión laboral de PcD y el TT		
	Calderón y Calderón (2012)	Rodríguez (2012)	Carrio (2005)	Rodrigues y Pereira (2011)	Toldrá (2009)	Lino y Cunha (2008)	Vidal y Cornejo (2012)	Jordán de Urries (2011)	Egidio, Cerillo y Camina (2009)	Pallisera y Rius (2007)	Díaz (2012)	Monteiro, Oliveira, Rodrigues y Dias (2011)	Gareca, Verdugo, Briones y Vera (2007)	Salazar (2007)	Baker, Moon y Ward (2006)
Válida para el logro de la inclusión laboral de PcD															
Permitir la inclusión en el mercado laboral ordinario															
Eficaz para el logro de la inclusión social y laboral de las PcD															
Implementación bajo marco legal															
Marco legal obligatorio que favorece la inclusión laboral															
Ofrece igualdad de oportunidades laborales															
Visibiliza las capacidades de las PcD															
Visibiliza las necesidades sociales de las PcD															
Mejora expectativas personales y profesionales de las PcD															
Requiere capacitación															
Concepción de discapacidad como producto social															
Posibilita inserción en el trabajo en igualdad de condiciones															
Cambio de percepción en relación con la inclusión laboral de las PcD															
<b>Recomendaciones</b>															
Rediseño de políticas activas de discapacidad para logro de objetivos															
Marco normativo para su implementación															

Antecedentes investigativos para la inclusión laboral de PcD y sus principales hallazgos															
Hallazgos	Inclusión laboral de PcD y los CEE			Inclusión laboral de PcD y la Ley de Cuotas			Inclusión laboral de PcD y el ECA				Inclusión laboral de PcD y la RSE		Inclusión laboral de PcD y el TT		
	Calderón y Calderón (2012)	Rodríguez (2012)	Carrio (2005)	Rodrigues y Pereira (2011)	Toldrá (2009)	Lino y Cunha (2008)	Vidal y Cornejo (2012)	Jordán de Urries (2011)	Egido, Cerillo y Camina (2009)	Pallisera y Rius (2007)	Díaz (2012)	Monteiro, Oliveira, Rodrigues y Dias (2011)	Gareca, Verdugo, Briones y Vera (2007)	Salazar (2007)	Baker, Moon y Ward (2006)
Marco legal que disminuya la brecha social															
Marco legal para implementación desde la voz de las PcD															
Políticas públicas más incisivas en inclusión															
Marco legal que contemple los riesgos para la salud															
Cambio de mentalidad apoyado en el cumplimiento de la norma															
Profesionalización de las PcD															
Inclusión sociolaboral para participación en roles de la vida adulta															
Acción conjunta entre la sociedad civil y el Estado															

**Fuente:** elaboración propia a partir de los hallazgos de los antecedentes investigativos contemplados en las cinco categorías para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad

### ***Particularidades de los antecedentes investigativos***

Una vez evidenciados los principales hallazgos de los antecedentes investigativos contemplados dentro de las cinco categorías (*Inclusión laboral de PcD y los CEE, Inclusión laboral de PcD y la Ley de Cuotas, Inclusión laboral de PcD y el ECA, Inclusión laboral de PcD y la RSE e Inclusión laboral de PcD y el TT*), se citan los países que encabezaron las investigaciones, las metodologías abordadas, las diferentes relaciones establecidas con las políticas para cada estrategia y la política pública de discapacidad, para finalizar con las temáticas que emergen y que permiten establecer puntos clave para el desarrollo del este trabajo investigativo.

De los 15 antecedentes investigativos considerados, se establece que el país donde se originan la mayoría de ellos es España con seis (Calderón & Calderón, 2012; Rodríguez, 2012; Jordán de Urríes, 2011; Egidio, Cerillo & Camina, 2009; Pallisera & Rius, 2007 y Carrio, 2005), seguido por Brasil con cuatro (Monteiro, Oliveira, Rodrigues & Dias, 2011; Rodrigues & Pereira, 2011; Toldrá, 2009 y Lino & Cunha, 2008), Chile con tres (Vidal & Cornejo, 2012; Gareca, Verdugo, Briones & Vera, 2007 y Salazar, 2007) y por último Colombia con uno (Díaz, 2012) y Estados Unidos de América con uno (Baker, Moon & Ward, 2006); tal como se muestra en la Tabla 2.

De acuerdo con lo anterior, se determina que de los países contemplados en los trabajos investigativos, España se constituye en el principal referente de producción de conocimiento a través de investigaciones relacionadas con el tema de inclusión laboral de las PcD, específicamente en ECA y CEE.



**Tabla 2.** Antecedentes investigativos y países de origen.

Antecedentes investigativos para la inclusión laboral de PcD y país de origen															
	Inclusión laboral de PcD y los CEE			Inclusión laboral de PcD y la Ley de Cuotas			Inclusión laboral de PcD y el ECA			Inclusión laboral de PcD y la RSE		Inclusión laboral de PcD y el TT			
	Calderón y Calderón (2012)	Rodríguez (2012)	Carrío (2005)	Rodrigues y Pereira (2011)	Toldrá (2009)	Lino y Cunha (2008)	Vidal y Cornejo (2012)	Jordán de Urríes (2011)	Egidio, Cerillo y Camina (2009)	Pallisera y Rius (2007)	Díaz (2012)	Monteiro, Oliveira, Rodrigues y Dias (2011)	Gareca, Verdugo, Briones y Vera (2007)	Salazar (2007)	Baker, Moon y Ward (2006)
España															
Brasil															
Chile															
Colombia															
Estados Unidos de América															

**Fuente:** elaboración propia a partir de la información correspondiente a los antecedentes investigativos contemplados en las cinco categorías para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad.

En relación con las metodologías aplicadas, cinco de los antecedentes investigativos citan explícitamente que se abordan mediante un enfoque metodológico cualitativo (Díaz, 2012; Monteiro, Oliveira, Rodrigues & Dias, 2011; Rodrigues & Pereira, 2011; Toldrá, 2009 y Pallisera & Rius, 2007) y tres mediante enfoque mixto (Egidio, Cerillo & Camina, 2009; Lino & Cunha, 2008 y Carrío, 2005). De los siete antecedentes restantes que no especifican la metodología aplicada, se deduce que uno utilizó un enfoque mixto por la revisión documental y el análisis de datos de encuesta aplicada (Salazar, 2007); cuatro un enfoque cualitativo mediante revisión documental (Vidal & Cornejo, 2012; Jordán de Urríes, 2011; Gareca, Verdugo, Briones & Vera, 2007 y Baker, Moon & Ward, 2006) y los dos últimos un enfoque cuantitativo (Calderón & Calderón, 2012 y Rodríguez, 2012), donde en el primero se construye un modelo econométrico para la determinación de factores y el otro cuenta como fuente con registros numéricos del servicio público. Se destaca así la preeminencia del enfoque cualitativo implementado por las investigaciones consideradas en nueve de los casos, cuatro de ellos mediante revisión documental, dos de ellos mediante estudio de caso, uno mediante estudio descriptivo de corte transversal y dos mediante análisis de discurso, tal como se muestra en la Tabla 3.

**Tabla 3.** Antecedentes investigativos y enfoques metodológicos aplicados.

Antecedentes investigativos para la inclusión laboral de PcD y enfoques metodológicos aplicados															
Enfoque	Inclusión laboral de PcD y los CEE			Inclusión laboral de PcD y la Ley de Cuotas			Inclusión laboral de PcD y el ECA			Inclusión laboral de PcD y la RSE		Inclusión laboral de PcD y el TT			
	Calderón y Calderón (2012)	Rodríguez (2012)	Carrio (2005)	Rodríguez y Pereira (2011)	Toldrá (2009)	Lino y Cunha (2008)	Vidal y Cornejo (2012)	Jordán de Urries (2011)	Egidio, Cerillo y Camina (2009)	Pallisera y Rius (2007)	Díaz (2012)	Monteiro, Oliveira, Rodrigues y Dias (2011)	Gareca, Verdugo, Briones y Vera (2007)	Salazar (2007)	Baker, Moon y Ward (2006)
Mixto															
Explicito															
Se deduce															
Cualitativo															
Explicito															
Se deduce															
- Revisión documental															
- Estudio de caso															
- Estudio descriptivo, de corte transversal															
- Análisis del discurso															
Cuantitativo															
Explicito															
Se deduce															

**Fuente:** elaboración propia a partir de la información correspondiente a los antecedentes investigativos contemplados en las cinco categorías para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad.

Es importante mencionar que ninguno de los antecedentes desarrollado bajo el enfoque cualitativo se aborda bajo una metodología de análisis de política pública, aunque en los hallazgos se manifestaron temáticas relacionadas con políticas para la implementación de las estrategias establecidas para lograr la inclusión laboral de las PcD. En la categoría *Inclusión laboral de PcD y los CEE*, Calderón y Calderón (2012) evidencian el lugar central de los CEE en el sistema de integración laboral incluido dentro de la LISMI en España, como estrategia dentro del mercado de empleo protegido que tiene como objetivo el tránsito al mercado del empleo ordinario. En la categoría *Inclusión laboral de PcD y la Ley de Cuotas*, Rodríguez y Pereira (2011) encuentran que aunque el mecanismo legal que obliga a las empresas a contratar PcD les abre nuevos horizontes de vida a través del acceso al trabajo, no garantiza su real inclusión social. Toldrá (2009) considera necesaria la legislación para el ejercicio del derecho al trabajo de las PcD y el logro de una mayor visibilización de sus necesidades sociales. Para Lino y Cunha (2008) los resultados muestran que aunque después de la creación de la Ley de cuotas hubo un cambio en cuanto a la percepción de las

PcD, se siguen observando actitudes prejuiciosas y miedo de parte de empresarios y trabajadores en relación con la inserción en el mercado laboral de esta población. En la categoría *Inclusión laboral de PcD y el ECA*, Jordán de Urríes (2011) refiere entre los elementos que influyen en el desarrollo del ECA y que a su vez evidencian los problemas a los que se enfrenta, la falta de regulación del mismo a través de un marco normativo que le permita su desarrollo y financiación permanente. Finalmente en la categoría *Inclusión laboral de PcD y el TT*, Gareca, Verdugo, Briones y Vera (2007) en relación con el tema de salud ocupacional, estiman necesario considerar en las políticas de implementación del TT los riesgos que este tiene para la salud. Baker, Moon y Ward (2006), por su parte, sugieren proponer políticas que se acerquen a la creación de un ambiente de trabajo inclusivo para teletrabajadores con discapacidad, que reduzca el aislamiento social y maximice su participación con la comunidad del lugar de trabajo. Lo anteriormente expuesto se muestra en la Tabla 4.

**Tabla 4.** Antecedentes investigativos y hallazgos relacionados con las políticas para cada estrategia.

Antecedentes investigativos y hallazgos relacionados con las políticas para cada estrategia							
Categorías	Inclusión laboral de PcD y los CEE	Inclusión laboral de PcD y la Ley de Cuotas			Inclusión laboral de PcD y el ECA	Inclusión laboral de PcD y el TT	
Investigadores	Calderón y Calderón (2012)	Rodrigues y Pereira (2011)	Toldrá (2009)	Lino y Cunha (2008)	Jordán de Urríes (2011)	Gareca, Verdugo, Briones y Vera (2007)	Baker, Moon y Ward (2006)
Hallazgos	Evidencian el lugar central de los CEE en la LISMI, los cuales tienen como objetivo el tránsito del empleo protegido al empleo ordinario.	La Ley de Cuotas, aunque abre nuevos horizontes a las PcD a través del trabajo, no garantiza el logro de la real inclusión social.	Se considera necesaria la Ley de Cuotas para el ejercicio del derecho al trabajo de las PcD y una mayor visibilización de sus necesidades sociales.	La Ley de Cuotas permitió un cambio en la percepción de las PcD, aunque aún se perciben actitudes prejuiciosas y miedo de empresarios y trabajadores en relación con la inserción laboral del colectivo (nuevas necesidades sociales).	Falta marco normativo que regule el ECA, permitiéndole su desarrollo y financiación.	Considerar en las políticas de implementación del TT los rasgos que éste tiene para la salud.	Proponer políticas de TT para crear ambientes de trabajo inclusivos para PcD, que reduzcan el aislamiento social y maximicen la participación con la comunidad de trabajo.

**Fuente:** elaboración propia a partir de la información correspondiente a los antecedentes investigativos contemplados en las cinco categorías para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad.

Cabe resaltar en los hallazgos, las referencias que se hacen en cuanto a las leyes que constituyen la política pública relacionada con la inclusión laboral de las PcD. En la categoría *Inclusión laboral de PcD y los CEE*, Rodríguez (2012) recomienda rediseñar las políticas activas para las PcD ya sea mediante la reformulación de objetivos acordes con los resultados alcanzados en la realidad, o a través de la transformación de las medidas aplicadas a este colectivo. En la categoría *Inclusión laboral de PcD y la RSE*, Díaz (2012) sugiere un cambio de mentalidad dirigido principalmente a los empresarios que se enfoque en el desempeño laboral de la “persona con limitación física” apoyado en el cumplimiento de la normatividad sobre discapacidad, para poder contrarrestar la problemática social de exclusión a la que se enfrentan. Monteiro, Oliveira, Rodrigues y Dias (2011) evidencian que aunque hay una preocupación en promover la inclusión laboral de PcD independientemente de la obligatoriedad legal, y aunque sea la ley de cuotas la que favoreció esta apertura a la inclusión (Tanaka & Manzini, 2005), se recomienda la creación de políticas públicas más incisivas en el proceso de inclusión. Por último, en la categoría *Inclusión laboral de PcD y TT*, Salazar (2007) destaca la falta de políticas públicas en el área laboral como una de las barreras que impiden la inserción de las PcD. (Tabla 5).

**Tabla 5.** Antecedentes investigativos y hallazgos relacionados con las políticas públicas de discapacidad.

Antecedentes investigativos y hallazgos relacionados con las políticas públicas de discapacidad				
Categorías	Inclusión laboral de PcD y los CEE	Inclusión laboral de PcD y la RSE		Inclusión laboral de PcD y el TT
Investigadores	Rodríguez (2012)	Díaz (2012)	Monteiro, Oliveira, Rodrigues y Dias (2011)	Salazar (2007)
Hallazgos	Rediseñar las políticas para las PcD, mediante la reformulación de objetivos acordes con los resultados alcanzados en la realidad o a través de la transformación de las medidas aplicadas.	Cambio de mentalidad apoyado en el cumplimiento de la normatividad sobre discapacidad, para contrarrestar la problemática social de exclusión laboral de las PcD.	- Promover la inclusión laboral de PcD independientemente de la obligatoriedad legal, aunque haya sido la ley la que favoreció tal apertura - Crear políticas públicas más incisivas en los procesos de inclusión.	Falta de políticas públicas en el área laboral, como una de las barreras que impiden la inserción laboral de las PcD.

**Fuente:** elaboración propia a partir de la información correspondiente a los antecedentes investigativos contemplados en las cinco categorías para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad.

Después del análisis presentado anteriormente, en relación con los antecedentes investigativos considerados, se concluye que la presente investigación se abordará mediante un enfoque cualitativo de análisis de la PPND, específicamente en el tema de la inclusión de las PcD en el mercado laboral y las estrategias que se han establecido para lograrlo. El propósito de esta investigación consiste en identificar y analizar las estrategias para la inclusión laboral de PcD presentes en la PPND en Colombia, con el fin de convertirse en un referente investigativo significativo dentro de las discusiones locales, regionales e internacionales que aborden asuntos vinculados con las políticas públicas vigentes, las que están en curso de ser aprobadas y las que están en proceso de formulación, relacionadas con la inclusión laboral de las PcD y las estrategias que han sido planteadas con el fin de contrarrestar la realidad de exclusión a la que se ve enfrenta esta población para acceder al mercado laboral.

### **Cuestionamiento investigativo**

En relación con las estrategias que se han establecido en la literatura con el fin de fomentar la inclusión de las PcD en el mercado laboral, se genera el siguiente interrogante a resolver a través de este trabajo investigativo: ¿comprende la PPND en Colombia estrategias para la inclusión laboral de PcD?

Para dar respuesta al interrogante investigativo planteado se proponen los siguientes objetivos:

#### ***Objetivo general***

Identificar y analizar las estrategias para la inclusión laboral de PcD presentes en la PPND en Colombia.

#### ***Objetivos específicos***

- Determinar y analizar los antecedentes académicos sobre la discapacidad y la inclusión laboral.

- Analizar los referentes globales y sectoriales que constituyen la PPND en Colombia en términos de la inclusión laboral de las PcD.
- Contextualizar e identificar la concepción de discapacidad y las estrategias para inclusión laboral de las PcD presentes en los apartados de la PPND en Colombia contemplados por la investigación.
- Plantear recomendaciones para la PPND en Colombia en términos de la inclusión de las PcD en el mercado laboral.

### **Justificación**

Toda persona por el hecho primordial que le concede su condición humana tiene derecho a ciertas libertades y facultades que le garanticen una vida digna, tal como lo dispone la Declaración Universal sobre los Derechos Humanos (La Declaración en adelante) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU en adelante) (1948) mediante los 30 derechos que en ella se proclaman, los cuales se interrelacionan entre si y son considerados como interdependientes e indivisibles. Para la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos<sup>2</sup>, principal funcionario de los derechos humanos de la ONU, los derechos humanos son inherentes a todos y cada uno de los seres humanos sin discriminación alguna por ninguna condición en particular.

El derecho al trabajo contemplado en el artículo 23 de La Declaración de la ONU, cita que:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario, por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

---

<sup>2</sup> Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos  
<http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>

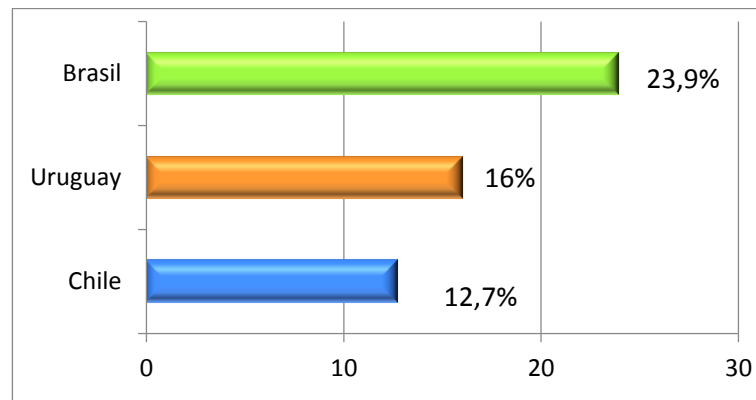
Las PcD al igual que otros grupos poblacionales, han visto históricamente vulnerado el ejercicio de muchos de sus derechos fundamentales como consecuencia de su condición estructural particular que las ubica en situación de desventaja, entendida esta última como una desigualdad en relación con el disfrute de los derechos frente al resto de la sociedad. Ante las constantes barreras a las que se ven enfrentadas las PcD para realizarse como ciudadanos de manera plena y efectiva en la sociedad a la cual pertenecen, en condiciones de igualdad de todos sus derechos y libertades fundamentales, organismos de carácter internacional han creado documentos que tienen como propósito reivindicar los derechos de los que son objeto las PcD.

Es así como la asamblea general de la ONU aprobó el documento conocido como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (la Convención en adelante) (2006), con el objeto de promover, proteger y asegurar el goce de los derechos humanos por todas las PcD, el cual como instrumento internacional busca ratificar la plena igualdad ante la ley de estas personas. Dentro de su preámbulo se destacan, entre otras, las condiciones de pobreza en las que viven la mayoría de PcD y la necesidad fundamental de mitigar los efectos negativos que dichas condiciones les imponen. En el artículo 27 se menciona el derecho al trabajo y al empleo que poseen las PcD para ser ejercido en condiciones justas y favorables iguales a las demás personas, en un mercado y un entorno que sean abiertos, accesibles e inclusivos, en el sector público o en el privado, donde para promoverlo se implementen acciones afirmativas, incentivos y otras medidas.

El Informe Mundial sobre la Discapacidad de la OMS y el Banco Mundial (2011), que basa su concepción de discapacidad como parte de la condición humana, destaca que casi todas las personas en algún momento de su vida tendrán una discapacidad temporal o permanente y hace enumeraciones puntuales en el tema de pobreza y discapacidad al igual que la Convención. Las estimaciones de

este informe reportan que un 15% de la población mundial vive con alguna discapacidad.

En cuanto a las estadísticas, los países de América Latina y el Caribe que reportan mayor prevalencia de PcD son: en primer lugar Brasil con 23,9%, seguido por Uruguay con un 16% y Chile con un 12,7% (Figura 2). En Colombia, el Censo de 2005 realizado por el DANE reporta un porcentaje de prevalencia de discapacidad en la población del 6,3%. Vale la pena mencionar que en las cifras presentadas es muy probable encontrar subregistros que se explican por el modo de formulación de la pregunta en las encuestas, la cual generalmente al ser planteada en términos de deficiencia puede disminuir el número de respuestas positivas, según lo indica Stang (2011).



**Figura 2.** Países de América Latina con mayor prevalencia de discapacidad.

**Fuente:** elaborado por autora a partir de las siguientes fuentes: Brasil - Censo 2010 realizado por el Instituto Brasileiro de Geografía y Estadística (IGBE en adelante), Uruguay - Censo 2011 realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE Uruguay en adelante) y Chile - Censo 2012 realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE Chile en adelante).

En términos laborales el panorama de América Latina y el Caribe, descrito por el informe del Banco Mundial (2009), establece que entre un 80% y un 90% de las PcD se encuentran desempleadas o no está integradas a la fuerza laboral.

En el caso puntual de Colombia las cifras demuestran la difícil situación a la que



se ve enfrentada la población con discapacidad en términos de inclusión laboral. De acuerdo con las estadísticas del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD en adelante) a octubre de 2012, citadas por el Informe Especial de la Fundación Saldarriaga Concha (2012), de las 882.232 personas registradas con alguna discapacidad el 81% aseguró que su condición ha sido un obstáculo para ser recibida laboralmente. Adicionalmente el 61% afirmó no estar recibiendo algún tipo de ingreso económico para su subsistencia.

En términos de políticas, el Estado colombiano en su constante búsqueda por garantizar el ejercicio de todos los derechos para la pluralidad de ciudadanos que lo conforman, entre los que se encuentra las PcD, cuenta con una extensa normatividad y jurisprudencia originada desde la Constitución de 1991 a la luz de distintas declaraciones, acuerdos y tratados internacionales ratificados, los cuales determinan los ejes centrales del cumplimiento dentro del territorio nacional.

A pesar de las diferentes medidas implementadas en el ámbito legal y normativo la grave situación de exclusión a la que se ven expuestas las PcD del mercado laboral, hace que sea inminente la toma de acciones encaminadas hacia la superación de las barreras que imposibilitan el logro de la inclusión laboral de este colectivo, de manera que se propicien condiciones idóneas para el logro de un proyecto de vida digno en la etapa de vida adulta, que brinde autonomía para sí mismas y para las personas que de éstas dependen, con el fin de mitigar los efectos adversos que trae consigo la pobreza, no solo en relación con la obtención de ingresos económicos equitativos sino con el ejercicio del rol como trabajadores dentro de la sociedad, que se traduce en inclusión en la vida social.

Para comprender con más especificidad la magnitud de la problemática de exclusión laboral a la que se ve expuesta esta población, Rodríguez y Rico (2009) establecen que en Colombia la brecha laboral en contra de las PcD se traduce en desventajas relacionadas con el goce de otros derechos como la salud y la seguridad social, que dependen en parte de la participación laboral. En

concordancia, Peñas (2004) encuentra que el desempleo puede ser interpretado como una privación de ciudadanía y una vulneración de los derechos al trabajo y la seguridad social. Se suma a lo anterior, lo expresado por Parra (2004), al citar que no se trata solamente del reconocimiento formal de los derechos, sino de poder ejercerlos de manera efectiva en condiciones de igualdad.

Teniendo como preámbulo la exclusión laboral de la que son objeto las PcD, la cual comprende la subsiguiente vulneración de derechos fundamentales como el trabajo, la salud, la seguridad social, y el ejercicio del rol como ciudadanos, el presente estudio busca analizar la PPND en Colombia con el fin de establecer si ésta comprende en su contenido estrategias para la inclusión laboral de este colectivo.

## **CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.**

A lo largo de este capítulo se desarrollan los siguientes apartados: *modelos relacionados con las concepciones de discapacidad; el trabajo, concepciones y valores*, que incluye los conceptos acerca del trabajo a lo largo de la historia y las relaciones entre los mismos; *relación entre los conceptos de trabajo y discapacidad*, que comprende la transformación del concepto de trabajo y la relevancia que ha tenido en la definición del concepto de discapacidad; *contextualización e identificación de las estrategias para la inclusión laboral de las PcD*, incluye en el contexto político internacional a la Organización Internacional del Trabajo (OIT en adelante) y la descripción detallada acerca de cada una de las estrategias para propiciar la inclusión laboral de las PcD contempladas en el Capítulo 1, en donde se incluyen experiencias relacionadas con cada una de ellas en el contexto colombiano.

El contenido de este capítulo se considera como la base conceptual para el respectivo análisis de contenido de algunos apartados de la PPND en Colombia, relacionados con la inclusión laboral de las PcD.

### **Modelos relacionados con las concepciones de discapacidad**

Alrededor de las múltiples comprensiones relacionadas con el concepto de discapacidad, lo que implica remontarse a la evolución histórica de la humanidad por el estrecho vínculo que comparten, se han generado varios modelos y paradigmas que han permitido establecer diferentes aproximaciones a dicho concepto.

En primer lugar surge el modelo de prescindencia, producto de la edad antigua y la edad media, que de acuerdo con Palacios (2008), se basa en dos características esenciales: la justificación religiosa de la discapacidad y la consideración de que la PcD no tiene nada que aportar a su comunidad. Dentro de este modelo se contemplan dos submodelos: el eugenésico, donde se determina a la PcD como un ser cuya vida no permite ser vivida; y el de

marginación, que tiene como característica la exclusión por miedo o compasión, como mejor solución y respuesta social que genera más tranquilidad.

Más adelante surge el modelo médico o rehabilitador, producto de la edad moderna, en donde la concepción de la discapacidad es individualista, centrada exclusivamente en la persona, su condición específica de salud y las limitaciones que ésta le otorga para la realización de ciertas actividades. Este modelo considera a las PcD como útiles a la sociedad en la medida que sean rehabilitadas o normalizadas (Palacios, 2008). Fue también denominado como modelo individual de la discapacidad, por la lectura hecha por los sociólogos (Oliver, 1996).

En contraposición con esta perspectiva centrada en la persona, en el contexto internacional se empezaron a dar importantes movilizaciones sociales de PcD como el movimiento a favor de la vida independiente en los Estados Unidos, el cual llevó tiempo después a la declaración del denominado modelo social de la discapacidad (Oliver, 1983), donde las causas que originan la discapacidad son atribuidas al orden social, en las que se destacan tanto los factores ambientales como los actitudinales.

Al ser el ambiente y la dinámica social los que llevan a la construcción de la discapacidad, esta ya no se encuentra instaurada en la persona misma, sino en las estructuras sociales que son las que propician que se presente. De esta manera, la discapacidad se origina en la interacción de una persona con un ambiente particular que puede ser considerado como discapacitante. Así, la discapacidad no se deriva solamente del estado de enfermedad de una persona, sino que puede ser considerada como el resultado de condiciones, estructuras, actividades y relaciones interpersonales insertas en un medio ambiente que en mucho es creado por el hombre, según lo cita Padilla-Muñoz (2010).

Hahn (1993), uno de los personajes más destacados en el movimiento por los derechos de las PcD, cita en relación con la interacción entre la persona, el entorno social, y el entorno construido, que el problema radica en el fracaso de la

sociedad y del entorno creado por el ser humano para ajustarse a las necesidades y aspiraciones de las personas con discapacidad y no en la incapacidad de dichas personas para adaptarse a las demandas de la sociedad.

Por último, se da paso al modelo biopsicosocial en el que se integra el modelo médico o rehabilitador y el modelo social de la discapacidad. Este nuevo modelo tiene como antecedente el modelo biopsicosocial de la enfermedad que data sus orígenes en 1977, cuando Engel de la Universidad de Rochester propone un paradigma capaz de incluir científicamente el dominio humano en la experiencia de la enfermedad. Parafraseando al propio Engel (1977), para proporcionar una base para la comprensión de la enfermedad el modelo médico basado en los componentes biológicos, debe tener en cuenta a la persona, el contexto social en el que vive y el sistema complementario elaborado por la sociedad, para lo cual se requiere el modelo biopsicosocial.

El modelo biopsicosocial que sirve como marco conceptual de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF en adelante) de la OMS y la Organización Panamericana de la Salud (2001), contempla que el componente biológico determina la deficiencia, el componente personal la actividad, y el componente social la participación social. De acuerdo con lo anterior, la CIF define la discapacidad como un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones en la participación. De esta manera, la interrelación entre la deficiencia, la actividad y la participación, en función de los factores ambientales y personales, genera o disminuye la discapacidad.

Para finalizar, vale la pena resaltar que a pesar de las múltiples interpretaciones y concepciones que se han dado alrededor de la discapacidad, se ha llegado al consenso de considerarlo como un concepto complejo, multidimensional (Cuervo y Trujillo, 2004) y dinámico.

Es posible concluir que el surgimiento de cada uno de los modelos citados anteriormente, responde a un momento histórico determinando que conlleva una postura puntual en términos políticos, sociales y económicos. Aún hoy los modelos referidos siguen coexistiendo conjuntamente, así como las concepciones que contemplan acerca de la discapacidad. Dicha presencia en las discusiones contemporáneas, relacionada con las políticas públicas y el papel de éstas en términos de las concepciones de la discapacidad por las mismas PcD y por todos los que hacen parte de la sociedad, permite establecer que se requiere de un análisis de las políticas existentes con miras al rediseño o generación de nuevas normativas que tengan como objetivo, el logro de una sociedad más justa y equitativa para toda la población.

### **El trabajo, concepciones y valores**

En la actualidad el concepto referenciado por la Real Academia de la Lengua (RAE en adelante) del significado del vocablo trabajo, comprende las siguientes definiciones: 1. Acción y efecto de trabajar; 2. Ocupación retribuida; 3. Obra, cosa producida por un agente; y 4. Obra, resultado de la actividad humana, entre otras.

Estas definiciones remiten al término trabajar, este último del latín, proveniente de las palabras *tripaliūm*, forma de tortura de la antigua Roma constituida por tres palos, y del verbo *tripaliāre*, torturar. Las definiciones de la RAE en relación con este concepto son: 1. Ocuparse en cualquier actividad física o intelectual; 2. Tener una ocupación remunerada en una empresa, una institución, etc.; y 3. Ejercer determinada profesión u oficio, ente otras.

Otro vocablo que comúnmente se relaciona con trabajo es empleo. Estos dos términos que son utilizados usualmente como sinónimos, son distintos aunque se relacionen. Para Orjuela, Segura, Tovar y Velandia (2011) las diferencias radican en que el trabajo hace referencia a las múltiples modalidades mediante las

cuales las personas logran su desarrollo, subsistencia y obligaciones sociales, mientras que el empleo hace mención al trabajo que se realiza a través de una contratación con carácter subordinado.

Resulta relevante mencionar importantes aspectos que han sucedido a lo largo del tiempo para la valoración del trabajo como un derecho fundamental al que toda persona debería tener acceso sin discriminación alguna. La historia de la humanidad ha estado relacionada de manera muy cercana con la evolución del concepto de trabajo, ya que éste ha sido esencial en la existencia del hombre al establecer su papel dentro de la sociedad.

De acuerdo con los valores y las concepciones que se han relacionado con el trabajo a través de las variaciones que ha experimentado a lo largo del tiempo, Blanch (2003) identifica tres categorías para su clasificación: polo negativo, centro del continuo y polo positivo. En éstas se reconoce cómo el mundo antiguo, preindustrial y precapitalista, se caracteriza por una visión del trabajo contemplado entre las concepciones del polo negativo y el centro del continuo; por el contrario la modernidad industrial se mueve entre el centro del continuo, donde el trabajo se identificó como actividad instrumental para la supervivencia; y el polo positivo donde el trabajo y la actividad económica son consideradas como ejes centrales reguladores de la vida individual, social, política y cultural. (Tabla 6).

**Tabla 6.** Trabajo, concepciones y valores.

Trabajo		
Posibilidad	Concepciones	Valores
<b>Polo negativo</b>	Tortura, <i>tripalium</i> .	No se valora la tarea o actividad, ni al individuo.
<b>Centro del continuo</b>	Principio de la realidad humana Función instrumental al servicio de la supervivencia.	Dedicación para logro del fin.
<b>Polo positivo</b>	Fuente de satisfacción y autorrealización.	Valores positivos en la vida cotidiana en razón de la valoración de la ética del trabajo.

**Fuente:** elaboración propia a partir de Blanch (2003).

Cabe mencionar que a partir del análisis de las concepciones citadas, el mismo autor refiere que el trabajo consiste en una actividad humana, individual o

colectiva, de carácter social, complejo y dinámico, cambiante e irreductible a una simple respuesta instintiva al imperativo biológico de la supervivencia material.

### **Relación entre los conceptos de trabajo y discapacidad**

Los valores y nociones relacionados con el concepto de trabajo han desempeñado un importante papel en el establecimiento de los roles asumidos por las PcD en la sociedad, e influyen a su vez, en las concepciones que han surgido sobre la discapacidad y su relación con la capacidad para realizar un trabajo que permita el acceso a una vida digna, en el ejercicio de los derechos como ciudadanos.

La trayectoria histórica se inicia al destacar el papel que juegan los antiguos griegos en la cimentación de la civilización occidental por sus logros en la filosofía, las artes y la arquitectura, y por la afirmación del reconocimiento de los derechos de los ciudadanos y la dignidad del individuo, aun así estos últimos no cobijaran a las mujeres y a quienes no fueran griegos (Barnes, 1998). Esta sociedad, caracterizada por el espíritu guerrero y violento, y por la jerarquía imperante bajo el ideal fundamental de la excelencia intelectual y física, deja de lado a aquellos con defectos o imperfecciones al no poder desempeñar un rol destacado en la sociedad de entonces. Tanto para los griegos como para los romanos, estos últimos herederos de muchos de los comportamientos culturales de la Grecia antigua, los espacios de participación en la sociedad para quienes se consideraban como débiles, enfermos o con insuficiencias, se hicieron cada vez más reducidos, hasta el punto de practicarse el infanticidio.

En contraposición al modelo eugenésico del infanticidio, se impuso por parte de la doctrina judía y otras que de ésta emergieron, la tradición de cuidar a los enfermos y menos favorecidos por medio de las limosnas.

Es así como desde inicios del siglo XV la tradición de la caridad cristiana permitió la supervivencia de las personas que no poseían recursos, entre las cuales se



encontraban las PcD, quienes fueron ingresadas en hospitales medievales que poseían más un carácter médico que eclesiástico. A comienzos del siglo XVI la riqueza y el poder de la iglesia imperante por varios años, experimentaron un notable descenso que llevó a un gran número de personas a depender de la caridad pública en general, tal como lo afirma Palacios (2008).

Como medida de respuesta ante la situación experimentada por las personas denominadas como marginados, de los que hacían parte entre otros, los pobres, los enfermos y las PcD nombradas con el apelativo de inválidos, se creó en Inglaterra la Ley de los Pobres en 1601. Esta ley se compuso con la categorización de los pobres y la actuación del Estado a través de las parroquias, jueces de paz condónales e inspectores de pobres. Según lo mencionado por Barnes (1998), dicha ley representó el primer reconocimiento oficial de la necesidad de la intervención del Estado en la vida de las personas con insuficiencias. Tal providencia puede ser considerada como un importante logro para su momento histórico, pero al revisar medidas que aún siguen siendo aplicadas en muchos países, especialmente europeos, *la Ley de los Pobres* se constituye como el antecedente más importante en relación con el asistencialismo del que todavía hoy son objeto las PcD.

Entre finales del siglo XVIII e inicios del XIX la concepción de pobreza experimentó importantes transformaciones que comprendieron el tránsito del concepto de caridad al de beneficencia. De esta manera la pobreza pasó de ser percibida como una cuestión religiosa o espiritual, a ser vista como un obstáculo al desarrollo económico y un riesgo de posibles desórdenes sociales. Es así como quienes no fueran dignos de ayuda sino vagabundos, se les aplicarían medidas legales para apropiarse de su fuerza de trabajo y utilizarla en el ejército y obras públicas, donde más se necesitaba, según lo describe Herrera (1999). Este mismo autor destaca que la pobreza dejó de ser un conjunto indiferenciado y homogéneo, para ser clasificada como un nuevo criterio que se reduce a la capacidad o no de poder trabajar. Así, las PcD en esa época fueron beneficiarias

de la ayuda estatal a través de subvenciones o mediante la reclusión en instituciones especiales, ante su supuesta incapacidad para trabajar.

Años más tarde, dentro del mismo periodo histórico citado, la concepción de trabajo como factor de producción tuvo su desarrollo fundamental. Marx, citado por Méda (2007) como uno de los mayores exponentes de este concepto, lo consideró como esencia del hombre y única actividad verdaderamente humana en su forma más industrial representada en la producción.

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

A su vez, Martin, White y Meltzer (1989) consideraron que en la mayor parte del siglo XX el trabajo se estructuró alrededor de los principios gemelos de la competencia entre los trabajadores individuales y el logro del mayor beneficio, los cuales influyeron de manera directa en la exclusión de las PcD del mercado laboral. Los únicos acontecimientos de dicho siglo durante los cuales las PcD fueron objeto de una importante incorporación a la industria son la Primera y la Segunda Guerra Mundial, debido, según las apreciaciones de Oliver (1998), a que el objetivo del trabajo que se realizaba no era obtener el máximo beneficio sino luchar contra el enemigo común.

Es posible establecer que el trabajo desde la era industrial ha sido considerado como uno de los derechos primordiales dentro del orden social, sobre el cual muchas sociedades han sido fundadas, y tal como lo expresa Jaramillo (2011), solo a través de la calidad de trabajador que éste concede, es como las personas

obtienen el papel de ciudadanos. De esta manera se evidencia cómo la ciudadanía, y a su vez el carácter de ciudadanos que ésta adjudica, tiene una estrecha relación con la práctica de los derechos. Lo anterior se vincula con el significado que tenía para Arendt (1993) el concepto de ciudadanía, precisado en la expresión, derecho a tener derechos.

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

Es posible concluir que hoy en día el trabajo es considerado como una de las principales categorías de análisis social, político y económico, por la influencia directa que ejercen sobre éste las constantes transformaciones de la sociedad contemporánea.

### **Contextualización e identificación de las estrategias para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad**

En este apartado se contemplan dos ítems que brindan elementos más específicos en cuanto al tema de la inclusión laboral de las PcD. El primero de ellos, denominado *Contexto político internacional*, describe elementos claves de documentos de la política internacional relacionados con la inclusión laboral y las PcD en el ejercicio del derecho al trabajo. El segundo, *Estrategias para la inclusión laboral de PcD*, incluye en su contenido una presentación detallada de las estrategias que han sido desarrolladas para facilitar la inclusión de las PcD en el mercado laboral, contempladas desde los antecedentes investigativos.

## ***Contexto político internacional***

La OIT como organismo especializado de la ONU, es el encargado de formular políticas y programas para mejorar las condiciones de trabajo y las oportunidades de empleo, a través del establecimiento de normas de trabajo aplicadas en todo el mundo.

Esta organización fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que dio fin a la Primera Guerra Mundial, para promocionar el trabajo y la protección de las personas trabajadoras. Se constituyó con la firme convicción en la justicia social, como elemento esencial para alcanzar la paz universal y permanente, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de aquel momento.

Actualmente la OIT está encargada de promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, a través de objetivos puntuales como fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de hombres y mujeres para acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo en torno al trabajo.

Para el caso particular de las PcD, el Programa de Discapacidad de la OIT se ha enfocado en la estrategia del trabajo decente y de calidad, como la forma más efectiva de romper el círculo vicioso de la marginalización, la pobreza y la exclusión social. Dicho programa está soportado esencialmente por el Convenio No. 159, sobre la readaptación profesional y el empleo de “personas inválidas”, promulgado en 1983 y que entra en vigencia en 1985, y el repertorio de recomendaciones prácticas sobre gestión de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en el lugar de trabajo adoptado en 2001.

Sostiene este organismo que las barreras que enfrentan las PcD al obtener un empleo o al asumir su papel en la sociedad, pueden y deben ser superadas a través de políticas, reglamentos, programas y servicios.

Por último, la OIT establece que la forma más habitual de discriminación a las PcD es negar oportunidades tanto en el mercado de trabajo como en la educación y la formación profesional. Estas personas se encuentran en empleos precarios y con bajos ingresos, no cualificados y de escasa importancia, o sin protección social (Astorga, 2003).

### ***Estrategias para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad***

A lo largo de este apartado se describen de manera detallada cada una de las estrategias especificadas en la categorización de los antecedentes investigativos para la inclusión laboral de las PcD. Es así como se contemplan dentro del empleo protegido los *CEE*, y en el empleo abierto la *Ley de Cuotas*, el *ECA*, la *RSE* y el *TT*, tal como se muestra en el Capítulo 1.

Como preámbulo a la presentación de los elementos teóricos que componen cada una de las estrategias, se presentan los conceptos básicos del empleo protegido y el empleo abierto.

El empleo protegido consiste en aquel que se ha generado para PcD en empresas ordinarias que cumplen determinadas características para promover la incorporación de las PcD en el mercado laboral (Laloma, 2007). Esta modalidad de empleo se ha dado en gran cantidad de países ajustándose a las características y necesidades específicas del contexto y de población. Puede darse en contextos tanto públicos como privados, y una de sus principales características es la de facilitar la transición de las PcD al empleo ordinario. Este mismo autor establece que dentro de los inconvenientes que se han presentado para facilitar la transición al empleo ordinario, se encuentran la necesidad de asignar recursos por parte de los CEE para facilitar la integración al empleo ordinario, y el peligro de supervivencia de los CEE ya que quienes transitan son las PcD más cualificadas.

Por otro lado, el empleo abierto consiste en una modalidad de empleo que también se le conoce como empleo ordinario, normalizado o regular. Esta modalidad es en la que se desenvuelven generalmente la gran mayoría de trabajadores en empresas privadas o públicas. En relación con las PcD, este tipo de empleo es el que se da en contextos donde la mayoría de trabajadores no tienen ningún tipo de discapacidad. Para Laloma (2007), las PcD que se acogen a esta modalidad pueden haber sido contratadas por alguna subvención o programa de integración laboral de PcD en el empleo ordinario, por un proceso de selección que no se relaciona con ningún programa específico que beneficie a la empresa, porque se adquirió la discapacidad laborando en la empresa pública o privada, o en cumplimiento de la cuota de reserva.

De acuerdo con la información anteriormente especificada y con la contenida para cada estrategia que se presenta a continuación, se pretende tener un conocimiento más específico de las mismas de manera que al analizar el contenido de ciertos apartados de la normatividad que contempla la PPND en relación con la inclusión laboral de las PcD, pueda establecerse si dichas estrategias están presentes o no, de manera latente o manifiesta, y si dicha política propende por la inclusión laboral de este colectivo.

### ***Los Centros Especiales de Empleo***

Los CEE se consideran como estrategia para lograr la inclusión laboral de las PcD dentro del empleo protegido, con miras hacia el futuro tránsito de los trabajadores con discapacidad hacia el mercado laboral ordinario.

Estos centros surgen en el contexto de los talleres o centros ocupacionales para otorgar un estatus laboral a las PcD en las que se evidenciarán desempeños satisfactorios en relación con sus habilidades. Su origen histórico se remonta al siglo XVI en Francia, expandiéndose hacia toda Europa y el resto del mundo en el siglo XVIII. El desarrollo de estos centros se incrementó notablemente años

después de la II Guerra Mundial, en relación con los servicios implementados para promover la inclusión laboral de PcD intelectual (Nelson, 1971; Noll & Trent, 2004 y Samoy & Waterplas, 1992).

Aunque los CEE son considerados como una de las estrategias principales mediante la cual las PcD acceden al empleo, éstos no siempre cumplen con su objetivo primordial de funcionar como un *trampolín* para acceder al mercado ordinario de trabajo, ya que producen un efecto denominado *campana de cristal* que proporciona un sentimiento de seguridad a los trabajadores con discapacidad, en un marco de sobreprotección que limita las expectativas y las posibilidades de estos trabajadores para transitar hacia el mercado laboral autónomo (Pereda, De Prada & Actis, 2003).

### ***Concepciones de los Centros Especiales de Empleo.***

De acuerdo con la LISMI originada en 1982 como política activa de empleo para el impulso y fomento de la integración laboral de las PcD que da inicio al programa de inserción laboral mediante los CEE, se les define como aquellos centros cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores “minusválidos”, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de “minusválidos” al régimen de trabajo normal.

La LISMI en relación con los CEE, se considera que como política se limitó a la creación de contextos laborales segregados, denominada como una “pseudo inclusión” o inclusión limitada (Fernández, Arias & Gallego, 1999).

Otra concepción en relación con los CEE es la brindada por García Delgado (2005), en la cual se afirma que se consideran como empresas cuyo objetivo

principal es el de realizar un trabajo productivo a través de la participación regular en las operaciones del mercado, con la finalidad de asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran los trabajadores con discapacidad.

Según Jordán de Urríes y Verdugo (2010), entre los objetivos que establece la LISMI en relación con los CEE se encuentran el proporcionar una alternativa de empleo para quienes no logran, con el propósito primordial de las políticas de empleo que son las de acceder al mercado laboral ordinario, asegurar un empleo remunerado que cuente con los servicios de ajuste personal y social que requieren los trabajadores con discapacidad, y permitir la transición e inclusión del mayor número de PcD al régimen del empleo laboral ordinario.

### ***Características de los Centros Especiales de Empleo.***

De acuerdo con el Real Decreto 2273/1985 del Estado español, un CEE puede ser creado por cualquier tipo de institución o persona jurídica que tenga la capacidad legal para ser empresario. Estos centros podrán ser de carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro, y cumplir con el requisito de ser calificados como tal y estar inscritos ante el Registro de Centros.

Entre los requisitos que debe cumplir un centro para ser catalogado como un CEE, se encuentran: el poseer un plan de viabilidad que garantice el sostenimiento del centro y el cumplimiento de su objetivo que es el de generar empleo, la plantilla de los trabajadores del CEE deberá contar como mínimo con un 70% de trabajadores con un grado de discapacidad no inferior al 33% certificada por la autoridad competente en el tema.

Para que los CEE cumplan con su objetivo, les serán otorgadas ayudas como subvenciones o beneficios por puesto de trabajo ocupado por PcD, bonificaciones de la cuota empresarial de la Seguridad Social, subvenciones para los ajustes de los puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas.



### ***Ventajas de los Centros Especiales de Empleo.***

Dentro de las ventajas que posee esta estrategia para la inclusión laboral de PcD se encuentran: el considerarse más segura que el empleo en el mercado abierto de trabajo al tener menos exigencias para las PcD en términos de habilidades sociales y laborales, y fomentar relaciones de amistad con compañeros de trabajo con experiencias similares. Adicionalmente, según Barea y Monzón (2008) los centros de empleo protegido en España se consideran como uno de los principales instrumentos para la inserción laboral de PcD, donde los CEE se constituyen como la palanca más destacada para lograr dicho objetivo.

### ***Desventajas de los Centros Especiales de Empleo.***

Como desventajas que presenta esta estrategia se localizan los diferentes estatus que pueden adquirir las PcD antes de ser consideradas como trabajadores, entre las que se encuentra el de pacientes o personas en formación (Migliore, 2010). Adicionalmente estos CEE en ocasiones se asocian con condiciones de trabajo poco favorables, con bajos salarios, sin estatus de trabajador y con escasa capacidad de representación y negociación, poca capacidad de autodeterminación, con una limitada transición al empleo ordinario, y por ende, un bajo compromiso en relación con los estándares internacionales dentro de los que se encuentra La Convención de 2006 de la OMS.

### ***Retos a los que se enfrentan los Centros Especiales de Empleo.***

Uno de los principales inconvenientes a los que se enfrentan los CEE ha sido el de permitir el tránsito de las PcD al empleo ordinario. De acuerdo con Laloma (2007) esto se debe principalmente a: la necesidad de asignar recursos, por parte de los CEE, para facilitar la integración de las PcD en el mercado de trabajo

ordinario; el peligro que supone la transición para la supervivencia de los CEE, ya que los trabajadores con discapacidad más apropiados para la transición suelen ser los más cualificados y de producirse su transición, la productividad de los centros puede afectarse de manera negativa.

### ***Los Centros Especiales de Empleo en Colombia.***

En el contexto colombiano el concepto de los CEE se puede ver reflejado en lo que se conoce con el nombre de talleres de trabajo protegido. Dichos talleres, de acuerdo con la Corte Constitucional<sup>3</sup>, son:

lugares en donde personas en condiciones especiales cumplen labores destinadas a desarrollar habilidades laborales, bajo la orientación continua de instructores que supervisan constantemente las labores desempeñadas por las personas con habilidades mínimas. El objetivo último de los talleres de trabajo protegido es preparar a los discapacitados, según sus habilidades y en la medida de lo posible, para hacer la transición a un empleo ordinario, dependiente o independiente, permitiéndoles, mientras tanto, el desempeño de algunas actividades formativas que, genéricamente, se conocen como “trabajo protegido”...

En relación con los programas que pueden ser considerados bajo esta modalidad en Colombia, se encuentra el trabajo realizado por la Fundación Instituto de Adaptación Laboral (IDEAL en adelante) y los Centros de Rehabilitación Profesional.

### ***La Fundación Instituto de Adaptación Laboral.***

IDEAL (2011) fue fundada en el año de 1961 con el objeto de brindar opciones ocupacionales a pacientes del Hospital San Juan de Dios. Durante sus primeros años se desarrollaron talleres de tejidos, confección, carpintería, zapatería ortopédica, relojería y electricidad, los cuales que contaron con los servicios de

---

<sup>3</sup> Sentencia C-810-07

instrucción de técnicos del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA en adelante), además del trabajo de reparación de objetos viejos para vender a precios módicos en el almacén de IDEAL.

Desde la década de los 90 hasta el día de hoy han sido gestionados por IDEAL, distintos procesos de alianzas con empresas para apoyar los procesos de habilitación, entre las que se encuentran Alpina Productos Alimenticios S.A., ECSI S.A., Printer Colombiana S.A., City Parking S.A., Forteco S.A. y Porvenir, entre otras.

Desde su fundación el objeto central de IDEAL ha sido la formación y la capacitación como fuentes de empleo de personas PcD física, sensorial, cognitiva y psicosocial en condición de vulnerabilidad que no han tenido oportunidades, con el fin de brindarles herramientas que les permitan mejorar su calidad de vida y sentirse útiles así mismos, a sus familias y a la sociedad.

Aún teniendo presente la importante labor realizada por la fundación IDEAL con más de 50 años de trabajo con las PcD y sus familias, con un registro de más de 3.000 personas capacitadas, Arango-Soler, Santander y Correa- Moreno (2012) quienes realizaron un estudio con el fin de optimizar el programa de orientación vocacional de dicha fundación, encontraron que se está dejando de lado el aspecto del interés personal lo cual se sustenta en que los usuarios son ubicados de acuerdo al concepto que los profesionales calificados determinan de sus habilidades, potenciales, debilidades y desempeño, más que en el gusto o interés de la persona.

### ***El Centro de Rehabilitación Profesional.***

Otro ejemplo de esta misma modalidad de empleo es la de los Centros de Rehabilitación Profesional. De acuerdo con Galindo Badilla (1997) la rehabilitación profesional como proceso tiene una visión amplia del individuo y de

su integridad, que busca cumplir con los objetivos de autonomía y equiparación de oportunidades. Esta misma autora destaca que la rehabilitación profesional se apoya en que la actividad que se realice debe ser acorde con las necesidades y expectativas de la persona en las que se involucre tanto la voluntad como el deseo, donde el trabajo ya no solo se convierte en medio de subsistencia y autonomía social y económica, sino en la puerta de entrada para el desarrollo de su ser integral.

La experiencia lograda en los Centros de Rehabilitación Profesional trajo resultados positivos, aunque por los altos costos que se requerían para su funcionamiento no se lograba una amplia cobertura, producían segregación, incremento en la dependencia institucional y desadaptación social de la PcD (Galindo-Badilla, 1997).

En Colombia el Centro de Rehabilitación Profesional fue considerado como la primera fase para la inclusión laboral de PcD, tanto de origen común como de origen laboral. Dicho centro surgió a través del Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ISS en adelante), creado por medio de la Ley 90 de 1946. El ISS y muchos de los programas que se originaron desde su creación, desaparecieron con la Ley 100 de 1993 por la cual fue creado el sistema de seguridad social integral. Vale la pena mencionar que no fue posible encontrar a través de internet información relacionada con éste centro ubicado en Sibaté, lo cual puede responder a la falta de sistematización y documentación de estudios realizados acerca del mismo, lo cual deja un gran vacío informativo relacionado con los logros y las posibles oportunidades de mejora de este tipo de programas que dejaron de existir en el contexto nacional.

### ***La Ley de Cuotas***

La Ley de Cuotas, conocida también con el nombre de cuotas de reserva obligatorias, consiste en una medida para fomentar el empleo de las PcD en el

mercado abierto u ordinario de trabajo, tanto en empresas del sector público como privado.

Este sistema de cuotas se generó en 1923 con el fin de obligar a los empleadores a contratar veteranos de guerra con discapacidad, debido al alto nivel de desempleo de esta población y al fracaso de las medidas voluntarias. Inicialmente fue adoptado por Alemania, Austria, Italia, Polonia y Francia, y después de la Segunda Guerra Mundial fue extendiéndose a otros países de Europa (O'Reilly, 2003), ampliando sus alcances para cubrir a todas las PcD pertenecientes a la sociedad civil e introduciéndose en diferentes países más allá del continente europeo.

Las cuotas de reserva al estar relacionadas con la contratación de ciertos porcentajes mínimos de PcD, tienen diferencias entre los sistemas de implementación en cuanto a su obligatoriedad y la naturaleza de sus sanciones. De acuerdo con lo anterior es posible encontrar tres sistemas diferentes de cuotas, entre los que se encuentran: la cuota no vinculante basada en recomendaciones legislativas sin sanción, la cuota obligatoria u obligación legislativa sin sanción efectiva, y la cuota obligatoria u obligación legislativa con la imposición de sanciones o con medidas alternativas compensatorias (OIT, 2007 y Waddington, 1996). La cuota obligatoria u obligación legislativa con sanción no tiene una sola forma de aplicación, varía entre países. Generalmente dicha cuota oscila entre el 2% y 10%, calculándose sobre el número total de empleados en nómina y aplicándose en muchos de los casos a empresas que cumplan con cierto número de empleados.

De acuerdo con autores como De Lorenzo (2003), el incumplimiento generalizado de las cuotas de reserva obligatorias en los países donde éstas existen podría transmitir una idea de fracaso e inoperancia como medida de incorporación al empleo de las PcD, sin embargo esta misma población suele defenderla a pesar de conocer el alcance limitado de sus efectos.

En estudios como el realizado por la Comisión Europea (2000) en el que se

examinaron las políticas de empleo para PcD en 18 países industrializados, no se encontró ningún ejemplo donde los sistemas de cuotas hubieran cumplido con las metas establecidas. Este mismo estudio, aunque reconoce que los sistemas de cuota producen recursos que pueden ser utilizados para apoyar otras medidas de desarrollo de empleo en casos que no exista suficiente número de PcD disponibles para permitir que los empleadores cumplan sus cuotas, concluye que en la mayoría de países las cuotas están pasando a ser remplazadas por medidas de apoyo del empleo activo o leyes antidiscriminatorias más severas.

Organismos como la OIT consideran que el sistema de cuotas es un ejemplo de acción positiva o afirmativa, el cual se implementa con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades entre los individuos pertenecientes a grupos que han experimentado históricamente situaciones de discriminación que pueden llegar a persistir a futuro, ubicándolos en desventaja frente al resto de los individuos pertenecientes a la sociedad. Dichas acciones son entendidas como medidas de carácter temporal que mediante un trato preferencial a los miembros de dichos grupos, buscan lograr la igualdad no solamente en términos formales sino reales (Deere & León, 2002).

### ***El Empleo con Apoyo***

El ECA es una estrategia de inserción laboral para PcD desarrollada en las décadas de los años 70 y 80 en los Estados Unidos y Canadá. Sus orígenes se vinculan con las actividades de rehabilitación y formación profesional de las PcD intelectual por parte de servicios de trabajo protegidos, encaminadas al logro del empleo en el mercado laboral ordinario. En los Estados Unidos emerge específicamente en 1986, en un contexto dominado por el empleo segregado o protegido bajo el Programa del Estado Federal de Servicios de Rehabilitación Vocacional (American State-Federal Vocational Rehabilitation Program).

En su desarrollo se evidencian las primeras manifestaciones en los años 70, el surgimiento real e implantación en los años 80, y la etapa de reconceptualización y revisión crítica en los años 90 (Jordán de Urríes, 2010).

La evolución de esta estrategia ha llevado consigo un cambio de enfoque que progresivamente ha pasado de una selección de personas a una dinamización de recursos de la comunidad, de focalizarse únicamente en la persona a tener una perspectiva ecológica<sup>4</sup> (O'Brien, 1990). De acuerdo con la transformación del enfoque se pueden establecer tres etapas: una centrada en la persona, otra en la persona y el preparador laboral, y la última centrada en los recursos sociales de la situación global. En éstas es posible apreciar cómo los actores involucrados van aumentando a medida que se establecen más relaciones con el entorno, partiendo inicialmente de la persona a la que se le dificulta su inclusión en el mercado laboral ordinario, a pasar a tener interacciones con el preparador laboral, el empleador, la familia, los amigos y los compañeros de trabajo, entre otros. (Tabla 7).


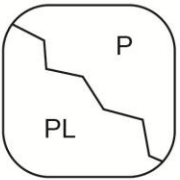
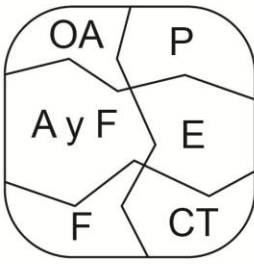
El preparador laboral o quien ha sido denominado especialista en empleo en la comunidad (Brooke, Wehman, Inge & Parent, 1995), es considerado como la pieza clave responsable del proceso del ECA y la determinación de los apoyos requeridos. De acuerdo con la Unión Europea de ECA (EUSE en adelante) el papel del preparador laboral, o monitor ocupacional como es nombrado, cobra gran importancia dentro de esta estrategia cuando se evidencia que para las PcD no es suficiente poseer aptitudes y destrezas para realizar un trabajo y mantenerlo dentro del mercado laboral, surgiendo así la demanda de un apoyo estructural brindado dentro del medio laboral, no sólo para el trabajador con discapacidad sino también para el empresario.

---

<sup>4</sup> La perspectiva ecológica está ligada fundamentalmente a los trabajos de Gibson en el campo de la percepción y de Bronfenbrenner en el campo de los contextos sociales. Ambos comparten la creencia de que es necesario ver al individuo y al entorno según se relacionan y se definen mutuamente. En el caso de Bronfenbrenner, el entorno social tiene un papel predominante, pero también el entorno físico tiene un papel importante que jugar en esta teoría. <http://www.movilizacioneducativa.net/capitulo-libro.asp?idLibro=79&idCapitulo=3>

Los apoyos en el ECA son considerados como los elementos que permiten superar las barreras que se presentan a la persona en la ejecución de las tareas propias del trabajo, los cuales deberán ser en su mayoría de origen natural, de donde se destacan la participación de los supervisores y compañeros de trabajo en la contratación, la capacitación y supervisión de los empleados admitidos (Mank, Cioffi & Yovanoff, 1997).

**Tabla 7.** Evolución del enfoque del Empleo con Apoyo.

Evolución del enfoque de ECA			
Enfoque	Actores	Interrogantes	Diagrama
Centrado en la persona	La persona (P) a la que se le dificulta el acceso al mercado del empleo ordinario (PcD, entre otras)	¿Qué puede lograr la persona (P), con apoyo por tiempo limitado?	
Centrado en la persona y el preparador laboral	La persona (P) a la que se le dificulta el acceso al mercado del empleo ordinario (PcD, entre otras)	¿Qué puede lograr la persona (P) con el apoyo prestado por el preparador laboral?	
	Preparador laboral (PL)	¿Qué puede hacer el preparador laboral (PL) por la persona (P) para que logre sus aspiraciones laborales?	
Centrado en los recursos sociales de la situación global	La persona (P) a la que se le dificulta el acceso al mercado del empleo ordinario (PcD, entre otras)	¿Qué pueden lograr la persona (P) con los diferentes apoyos prestados?	
	Preparador laboral (PL)	¿Qué pueden hacer el preparador laboral (PL), el empleador (E), la familia (F), los amigos (A), los compañeros de trabajo (CT) y otros apoyos disponibles para todos los empleados (OA), por la persona (P) para que logre sus aspiraciones laborales?	
	Empleador (E)		
	Familia (F)		
	Amigos (A)		
	Compañeros de trabajo (CT)		
Otros apoyos disponibles para todos los empleados (OA)			

**Fuente:** elaboración a partir de tabla propuesta por O'Brien (1990).

Los programas de ECA son ofrecidos a través de diferentes agencias especializadas, las cuales varían de una a otra en la manera de estructurar sus programas, ya que algunas de las actividades que se realizan en las fases que componen la estrategia responden a las características particulares de la persona que aplica a esta modalidad para ser incluida en la dinámica del empleo.



En países en donde el ECA ha tenido un amplio desarrollo se cuenta con asociaciones a nivel nacional que reúnen las agencias encargadas de desarrollar los programas, como la AESE en España. Estas asociaciones cumplen con el papel primordial de impulsar el desarrollo de la estrategia a través del control de calidad del sistema al brindar asesoría e información sobre el ECA Y actividades de formación para establecer procesos de mejora continua de los programas, entre otras. Adicionalmente ejercen un papel estratégico de contacto con diferentes instituciones que lideran el tema de la discapacidad a nivel público y privado.

### ***Concepciones del Empleo con Apoyo.***

La definición oficial de ECA utilizada por los Estados Unidos de América en las enmiendas a la Ley de Rehabilitación de 1986 y redefinida años más tarde en las enmiendas a la misma ley en 1998, lo refiere como:

A. empleo competitivo en un ambiente integrado con servicios de apoyo continuo para las personas con las discapacidades más significativas: a) para quienes el empleo competitivo no ha tenido lugar tradicionalmente, o b) para quienes el empleo competitivo ha sido interrumpido o intermitente, como resultado de una discapacidad significativa, y c) quienes, a causa de la naturaleza y gravedad de su discapacidad, necesitan servicios de apoyo continuo, que incluyen tanto los servicios de apoyo iniciales intensivos y servicios extendidos después de la transición de los servicios de apoyo iniciales, con el fin de realizar un trabajo. B. empleo de transición para las personas con las discapacidades más significativas debido a una enfermedad mental.

La EUSE acepta como definición de ECA la que consiste en dotar de apoyos a PcD y a otros grupos desfavorecidos, para garantizar y mantener un empleo remunerado en el mercado libre de trabajo.

En España el Real Decreto 870 de 2007 que reguló el programa del ECA como medida de fomento de empleo de PcD en el mercado ordinario de trabajo, y que fue derogado años más tarde mediante el Real Decreto Ley 3 de 2012, considera esta estrategia como:

el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

### ***Fases o etapas de un programa de Empleo con Apoyo.***

Según la EUSE el ECA requiere distintas fases para su desarrollo, las cuales comprenden múltiples actividades que pueden adecuarse en especificidad y tiempo según las capacidades de las personas a las cuales se dirija. Estas fases son: introducción al ECA, trazado del perfil profesional, búsqueda del empleo, implicación de la empresa, y dotación de apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo (Evans, Lopes, Katsouda, Diepeveen, Fleming, Haddock, Hazzard, Schuller, Johnova, Boxava, Martínez, Jordán de Urríes, Eklund, Sariola, & Haltunen, 2004).

A su vez, Verdugo y Jordán de Urríes (2003) plantean las siguientes etapas: evaluación del trabajador, marketing - oferta de trabajadores y servicios de apoyo continuado a empresas, análisis de los puestos de trabajo, análisis de tareas, entrenamiento, diagnóstico de conductas problemáticas y seguimiento.

De acuerdo con las fases planteadas por los dos grupos de autores, es posible establecer un compendio en el que se incluyan todas las etapas en el siguiente orden: introducción al ECA, evaluación y trazado del perfil profesional, marketing - oferta de trabajadores y servicios de apoyo continuado a empresas-, análisis del trabajo, implicación de la empresa, dotación de apoyos dentro y fuera del lugar de trabajo, diagnóstico de conductas problemáticas y seguimiento. (Tabla 8).

**Tabla 8.** Fases de un programa de Empleo con Apoyo.

Fases de un programa de ECA Centradas en la persona	
Fases	Descripción
<b>Introducción al ECA</b>	Brindar información accesible que permita a la persona tomar una decisión bien informada de acuerdo con sus deseos. ¿Desea utilizar el ECA como medio para conseguir un empleo? En caso afirmativo, ¿desea hacerlo con esta organización en particular?
<b>Evaluación y trazado de perfil profesional</b>	Percepción de la misma persona de sus capacidades, puntos fuertes y débiles. Elaboración de perfil profesional detallado. Oportunidad de elección de puesto de trabajo de acuerdo con sus preferencias y experiencia. Se basa en un enfoque de empoderamiento.
<b>Marketing</b>	Búsqueda del puesto de trabajo o una empresa adecuada. Se ofertan trabajadores efectivos y servicios de apoyo continuo.
<b>Análisis del trabajo</b>	Estudio detallado de los puestos ofertados, características y posibilidades de adaptación a las necesidades de la persona. Análisis de tareas para diagnosticar problemas.
<b>Implicación de la empresa</b>	Establecer grado de participación de la empresa.
<b>Diagnóstico de conductas problemáticas</b>	Con los compañeros de trabajo.
<b>Seguimiento</b>	Compromiso de apoyo continuo cuando y adicional cuando sea necesario.

**Fuente:** elaboración propia a partir de las fases propuestas por Evans et al. (2004) y Verdugo y Jordán de Urries (2003).

### ***Características del Empleo con Apoyo.***

Dentro de las características del ECA propuestas por Wehman, Sale y Parent (1992) se encuentran: permitir el acceso al mercado del empleo ordinario con todas las condiciones que lo componen, proporcionar un apoyo continuo para obtener y mantener el empleo, crear oportunidades de empleo más allá de los servicios de desarrollo de habilidades, tener una estrategia que permite a todas las PcD acceder a los programas para lograr un empleo, ofrecer una gran variedad de opciones de trabajos teniendo presente la diversidad de empleos existentes y apoyos que se pueden ofrecer, y por último según Trochim, Cook y Setze (1994), implementar un enfoque de ubicar y luego entrenar “place then train” contrario al de entrenar y luego colocar “train then place”.

### ***Retos del Empleo con Apoyo.***

A pesar de los importantes beneficios que el ECA evidencia en materia de inclusión social y laboral para las PcD, y los aportes que brinda a los empresarios y a la sociedad en general, la estrategia se enfrenta a diversos factores que

pueden afectar el logro de todo su potencial no solo en Europa sino en distintos países. Según Evans et al. (2004), muchos de los inconvenientes pueden relacionarse con la falta de reconocimiento y aceptación de un enfoque de discapacidad basado en los derechos, la ausencia de un marco de políticas de ECA a nivel nacional, la carencia de fondos dedicados al apoyo de una política para el ECA, percepciones generalizadas sobre la discapacidad en un país determinado, accesibilidad al mercado de trabajo convencional y niveles de desempleo y falta de liderazgo o carencia de una estrategia nacional en relación con el establecimiento del ECA.

### ***El Empleo con Apoyo en Colombia.***

El documento del Ministerio de la Protección Social (2010) cita dentro de los lineamientos para la elaboración de un modelo integral de atención socio laboral para PcD, un modelo de empleo apoyado o de ECA como se menciona a lo largo de esta investigación. Entre los objetivos que este modelo debe cumplir se encuentran: el conseguir un empleo ordinario y subordinado, formar a las personas en el lugar de trabajo, integrar en el trabajo y en la sociedad a las personas con “deficiencias” leves y severas, y por último, mantener al trabajador en su puesto de trabajo mediante un seguimiento sistemático. A su vez, se mencionan como elementos primordiales: el preparador laboral, el trabajador apoyado y la entidad empleadora. Para finalizar, de acuerdo con la flexibilidad del modelo, se nombran las modalidades más frecuentes de esta estrategia, entre las que se citan los centros de empleo, las brigadas móviles y el trabajador con apoyo individual.

Los objetivos planteados por este modelo desde el Ministerio de la Protección Social, concuerdan con ciertos elementos establecidos dentro del apartado de las *Características del ECA*, aunque no se citan los apoyos como uno de los elementos más importantes que fundamentan esta estrategia para la inclusión laboral de PcD. Por otro lado, el documento de referencia al mencionar a los

centros de empleo y brigadas móviles como modalidades que hacen parte de esta estrategia, permite establecer que es aún muy general la apreciación que se tiene acerca del ECA, ya que al citar puntualmente a las brigada móviles, que consisten en trabajos específicos de mantenimiento, jardinería, limpieza o similares, no se tiene una comprensión clara acerca de la concepción original que plantea el ECA.

Por lo anterior vale la pena mencionar que en relación con los hallazgos correspondientes a los antecedentes investigativos relativos al ECA descritos en el primer capítulo, se cita la necesidad de una regulación clara de la estrategia para que, aunque haya flexibilidad en los programas, no se distorsione la estrategia; además de la pertinencia de constituir una asociación nacional que reúna los programas de manera que pueda dar formación para mantener la correspondiente actualización y control de los mismos.

De acuerdo con el informe de la Fundación Emplea (2012) como representante de la AESE, entre las experiencias de la estrategia de ECA que hacen de ésta un hecho real en Colombia, se encuentran: el Pacto de Productividad, la Corporación Síndrome de Down, la Corporación JABES Unifree y la Red de Empleo con Apoyo (RECA en adelante). Adicionalmente es posible citar el trabajo adelantado por Best Buddies Colombia, entre otras.

### ***El Pacto de Productividad.***

El Pacto de Productividad (s.f.) como programa de inclusión laboral productiva para PcD, a nivel de alianza público-privada, consiste en una iniciativa que busca desarrollar un modelo de inclusión laboral para PcD en el que se articulen el sector empresarial y los servicios de formación e inclusión, con el fin de mejorar las oportunidades de empleo de personas con distintas discapacidades a través de su vinculación formal en los procesos productivos del sector empresarial. Adicionalmente busca el desarrollo de capacidades locales, la generación de

estrategias, sostenibilidad y la réplica del modelo en otras ciudades del territorio nacional.

Dicho programa surge como iniciativa del Banco Interamericano de Desarrollo (BID en adelante) en alianza con la Fundación Corona en el 2006, ante la necesidad latente de vincular a las PcD al sistema público educativo, al sistema de salud y al mercado laboral con el fin de mejorar su calidad de vida. Para desarrollar esta iniciativa, aprobada en el 2008 por el Fondo Multilateral de Inversiones del BID, se unen SENA, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia (APC en adelante) y la Fundación Saldarriaga Concha. Además de los socios financiadores nombrados anteriormente, cuenta con socios regionales para el desarrollo de los planes pilotos en cuatro ciudades del país, Cafam en Bogotá, Comfenalco Antioquia en Medellín, Comfandi en Cali y Comfamiliar Risaralda en Pereira.

Los cuatro componentes del programa que se concentran en las poblaciones objetivo y que se ejecutan de manera simultánea como parte de su metodología, son: la movilización del sector empresarial, el fortalecimiento de la oferta de servicios de las instituciones de inclusión laboral a nivel técnico, las capacitaciones para la inclusión laboral y, la articulación, difusión y socialización del programa.

En la ejecución del programa, se promueve el trabajo articulado entre los distintos tipos de servicios relacionados con la inclusión laboral de las PcD como la rehabilitación, la capacitación, la intermediación y la colocación, para que la población se beneficie, de manera que la inclusión laboral sea efectiva y sostenible. Como metas particulares del programa se plantean: la formación para el trabajo de 1.000 PcD, el fortalecimiento de 40 instituciones de inclusión laboral, la asesoría y apoyo a 20 programas de formación para el trabajo en estrategias de inclusión educativa, y la vinculación de 100 empresas de los sectores agrícola, industrial, comercial y de servicios, que generen 500 empleos u oportunidades de trabajo formal para esta población.

Finalmente, de acuerdo con el informe de la Fundación Emplea (2012), se recomienda la creación de la Asociación Colombiana de ECA a través del Pacto de Productividad, de manera que esta asociación tenga la misión de canalizar y articular el desarrollo del ECA en el país, además de asesorar al gobierno en la adaptación o creación de un marco legislativo que promueva la inclusión laboral de los diferentes grupos de población que se han visto abocados a mayores dificultades de inserción.

### ***La Corporación Síndrome de Down.***

La Corporación Síndrome de Down (s.f.) es una organización de padres de familia de niños, jóvenes y adultos con Síndrome de Down, constituida en el año de 1988, como una fundación sin ánimo de lucro. Su misión está centrada en mejorar la calidad de vida de las personas con Síndrome de Down y de sus familias, mediante la prestación de servicios y programas que respondan a sus fortalezas y necesidades, buscando el desarrollo de sus habilidades, su participación en la sociedad y el reconocimiento de sus derechos. Anualmente atiende a través de sus programas y servicios, un promedio de 500 niños y jóvenes con Síndrome de Down, de los cuales un 66% pertenecen a los estratos uno, dos y tres. Dentro de los programas que se ofrecen desde el año 2009 relacionados con la inclusión laboral, se encuentran los de formación para el trabajo de jóvenes mayores de 14 años, además de los relacionados con los de educación continuada, autodeterminación, socialización y apoyo a la inclusión laboral para adultos jóvenes. También presenta actividades y proyectos desarrollados para favorecer la inclusión de las personas con Síndrome de Down y la generación de oportunidades y mejores condiciones de vida para ellos y sus familias.

El programa de apoyo a la inclusión laboral de la Corporación Síndrome de Down (2013) tiene como objetivo el apoyar el acceso al mercado laboral ordinario

mediante la formación en el propio puesto de trabajo, además de desarrollar y fomentar habilidades sociales y laborales con el fin de mejorar las posibilidades de inclusión socio-laboral en general y en la empresa ordinaria en particular. Dentro de las actividades que comprende el programa, las cuales permiten considerarlo como una experiencia de ECA, se encuentran: perfilamiento del usuario, acompañamiento a la familia en la consecución del puesto de trabajo, análisis del cargo y funciones en la empresa, sensibilización al entorno laboral previo al ingreso del joven y el acompañamiento a la empresa para facilitar la inclusión socio-laboral, acompañamiento durante la formación del joven en el puesto de trabajo, intervención en el joven para la adquisición de competencias y conocimientos necesarios, diseño e implementación de ajustes para el cumplimiento de las funciones del cargo, y por último el seguimiento al desempeño productivo y social.

### ***La Corporación JABES Unifee.***

La Corporación JABES Unifee (2013) es una ONG sin ánimo de lucro organizada jurídicamente como fundación, dedicada al desarrollo integral de personas con discapacidad intelectual mediante procesos de formación en competencias básicas generales personales, técnicas básicas y en competencias laborales, para facilitar su integración e inclusión social de manera equiparada y competitiva. Nace en el año 2000 como un grupo de estudio multidisciplinar y con carácter transdisciplinar, interesado en construir procesos que promuevan el reconocimiento social de poblaciones en situación de vulnerabilidad, de manera particular, personas con discapacidad intelectual, mediante la promoción del desarrollo humano, social, cultural, político, tecnológico, económico y ecológico.

Los procesos institucionales que brinda la corporación están sustentados en una planificación centrada en la persona y un sistema integrado de apoyos, desarrollados dentro de la filosofía de rehabilitación basada en comunidad, dentro de los que se encuentran: la educación y el ECA, y el programa de adaptabilidad y empleabilidad laboral. Dentro de los logros obtenidos a finales del 2012, se



cuenta con la consecución de más de 100 puestos de trabajo.

### ***La Red de Empleo con Apoyo.***

RECA (2014) es una fundación que trabaja por la inclusión laboral de PcD intelectual, donde el propósito consiste en integrar a estas personas a la vida laboral en total y plena cotidianidad aprovechando sus capacidades y habilidades. Se origina desde el año 2004 gracias a la alianza de RECA con el SENA, la caja de compensación familiar Compensar, la asociación hotelera y turística de Colombia (Cotelco en adelante) y Uniandina, quienes preparan, patrocinan, acompañan e incluyen laboralmente a PcD intelectual.

Dentro de los servicios ofrecidos por RECA relacionados con la inclusión laboral de las PcD intelectual se encuentran: el diseño e implementación del modelo de ECA de RECA, que comprende entre sus principales actividades la determinación de oportunidades laborales, la selección de población y elaboración del perfil laboral, el entrenamiento en el oficio requerido y los hábitos laborales, la sensibilización del entorno y la familia, el entrenamiento del equipo correlacionado, la inducción al trabajo, el acompañamiento y la realización de ajustes necesarios, y por último el seguimiento. Otros de los programas son: el modelo RECA aplicado a programas de RSE; la orientación a familias e individuo en inclusión laboral para discapacidad intelectual que comprende la parte asesoría en temas legales y de documentación relacionada con la vinculación laboral, tanto para el trabajador con discapacidad intelectual, como para sus familias; y la bolsa de ECA de RECA.

### ***Best Buddies Colombia.***

Best Buddies Colombia (s.f.) es una organización internacional sin ánimo de lucro, cuyo objetivo fundamental consiste en abrir caminos hacia la integración social y laboral de las personas con discapacidad intelectual en el país. Su trabajo se centra en brindar oportunidades de establecer relaciones de amistad

con personas sin discapacidad, para que así desarrollen las herramientas necesarias para integrarse a la sociedad y puedan sostener un empleo productivo.

El programa *Oportunidad Laboral*, se ha convertido en un importante referente de inclusión socio-laboral en Colombia, desde su creación en el 2005. El programa a través del acompañamiento en el puesto de trabajo y de las evaluaciones, logra apoyar el desarrollo de habilidades y competencias de interacción laboral con jefes y compañeros de trabajo; adicionalmente mediante el proceso de sensibilización a las empresas se genera una mejor adaptación del trabajador con discapacidad intelectual al ambiente laboral.

A 2004, Best Buddies Colombia cuenta con 400 jóvenes trabajando exitosamente, con niveles de desempeño laboral por encima del 80%, en diferentes empresas destacadas a nivel nacional en distintos sectores de la economía.

De acuerdo con esta organización, su historia ha sido de grandes aventuras y de grandes obstáculos, donde el camino no termina aún pues los procesos para contratar PcD en el país todavía requieren ser ajustados a partir de una mirada más integral.

### ***La Responsabilidad Social Empresarial***

La RSE se considera como una iniciativa o estrategia de carácter voluntario, relacionada con los componentes social o humano, económico y ambiental, por parte de la empresa tanto a nivel interno como externo. Se considera que ha sido influenciada por el concepto de desarrollo sostenible, el cual se define de acuerdo con las ONU (1987), como el desarrollo que asegura las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para enfrentarse a sus propias necesidades.

La OIT (2010) define la RSE como la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad y

en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos, como en su relación con los demás actores.

Se establece que la RSE va más allá del correspondiente cumplimiento legal y normativo, considerado como compromiso ineludible de las empresas. Las acciones que se desarrollan desde la RSE se sustentan en valores éticos relacionados con las demandas de las personas y las comunidades (stakeholders) que hacen parte de la sociedad, del entorno constituido por el medio ambiente, para la construcción del bien común.

Aunque dicha modalidad no está relacionada específicamente con la inclusión laboral de PcD, si considera a la PcD como un grupo objeto de las acciones encaminadas por parte de las empresas en relación con el aumento de oportunidades laborales que permitan el acceso y la permanencia en un trabajo, en condiciones dignas y seguras que mejoren la calidad de vida, no solo en términos económicos sino sociales. La inclusión laboral lleva así, a la disminución de problemáticas sociales como la pobreza, al mejoramiento del autoconcepto y a la transformación del imaginario social en relación con las capacidades que poseen estas personas.

En la evolución histórica de esta modalidad, tal como se conoce en este momento, es posible establecer su punto de partida en las prácticas filantrópicas de las empresas.

### ***El Teletrabajo***

El TT es uno de los fenómenos que emergen de la sociedad de la información y el conocimiento, la cual determina el punto al que ha llegado la sociedad capitalista de los países desarrollados cuando se cruzan las políticas de desarrollo de las tecnologías de las telecomunicaciones, de la informática y de la industria audiovisual gracias a la función catalizadora del internet (Buirá, 2012).

Di Martino (2014) cita como definición del TT la ofrecida por la OIT, que lo describe como una forma de trabajo en la cual:

- a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y (b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación.

El TT al ser calificado como una modalidad de trabajo y tener el prefijo *tele* indica que se realiza a distancia o virtualmente, gracias al uso de las TIC. Esta característica que permite realizar actividades desde otros lugares diferentes a la oficina, se ha convertido en una opción laboral para madres cabezas de familia, mujeres embarazadas y PcD, entre otras.

El origen de esta estrategia data de la década de los 60 con Robert Weiner y el concepto de *teleworking*. En 1976, Jack Nilles, introduce el término de *telecommuting*, del que surgen posteriormente otros como *homeworking*, *telehomeworking*, (Téllez, 2007). Nilles concluye que esta nueva modalidad persigue llevar el trabajo a los trabajadores y no los trabajadores al lugar de trabajo.

### ***Concepciones del Teletrabajo.***

Gray, Hodson y Gordon (1995) describen el TT como una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Comprende una amplia gama de actividades y puede realizarse en tiempo parcial o completo. La actividad profesional en el TT implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa.

La OIT define el TT como una forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción, y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación.

### ***Características del Teletrabajo.***

Según Messenger (2013), uno de los principales investigadores de la OIT, el TT o trabajo a distancia presenta argumentos convincentes en relación con sus ventajas. En términos económicos, tanto para el empleador como para el trabajador, esta modalidad resulta beneficiosa; en términos del empleado incrementa la satisfacción laboral al disminuir las complicaciones relacionadas con la movilidad y el recorrido diario de largas distancias permitiendo tener un mayor equilibrio entre la vida personal y laboral; en cuanto al empleador, esta modalidad disminuye la rotación de personal reduciendo costos en formación y contratación de nuevos empleados, consumo de energía, bienes inmuebles y costos de reubicación, adicionalmente que ha demostrado la reducción del ausentismo del personal.

El teletrabajador para lograr adaptarse a esta nueva modalidad debe cumplir con ciertas características como la autogestión al disponer de un lugar de trabajo específico y de horarios establecidos. Para Téllez (2007) algunos de los requisitos con los que deben cumplir los teletrabajadores son el ser una persona responsable, tener autoconfianza, capacidad para resolver problemas y tomar decisiones, además de la necesidad de contar con un computador y conexión a internet.

De acuerdo con Salazar (2007), Téllez (2007) y Pérez, de Luis, y Martínez (2002), las ventajas y las desventajas que presenta el TT, pueden ubicarse en los niveles individual, empresarial y social planteados por Harpaz (2002). Es así como dentro de las ventajas a nivel personal se encuentra la mejora en la calidad de vida en relación con el equilibrio entre la vida y el trabajo, la reducción de los tiempos de

desplazamiento al lugar de trabajo, entre otros. A nivel empresarial, el incrementar la productividad, disminuir gastos en bienes raíces y servicios de la empresa, reducir el ausentismo, atraer y retener a los empleados, mejorar la moral y motivación al incrementar los niveles de compromiso de los teletrabajadores con la empresa, reducir los roles conflictivos, entre otros. A nivel social, disminuye la congestión vehicular, crea nuevas oportunidades de empleo para grupos sociales que se han visto excluidos de las dinámicas de trabajo como mujeres y personas con discapacidad, entre otros. Entre las desventajas que presenta a nivel personal se destacan el aislamiento social, los conflictos familiares y aumento de horas de trabajo. A nivel empresarial, la disminución de control sobre los empleados y las tareas a realizar. Por último a nivel social, cambios en la legislación y aumento de costos de salud, entre otros. (Tabla 9).

**Tabla 9.** El Teletrabajo, ventajas y desventajas.

El Teletrabajo, ventajas y desventajas			
Niveles	Individual	Empresarial	Social
<b>Ventajas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equilibrio entre la vida familiar y el trabajo.</li> <li>- Permite mayor aprovechamiento del tiempo.</li> <li>- Reduce el estrés laboral.</li> <li>- Mejora la satisfacción laboral.</li> <li>- Reduce tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo.</li> <li>- Permite la integración laboral de las PcD al mundo laboral.</li> <li>- Proporciona flexibilidad y autonomía.</li> <li>- Permite un buen ambiente de trabajo.</li> <li>- Permite mayor libertad en temas de vestuario.</li> <li>- Aumenta las posibilidades de trabajo, al poder realizar la misma actividad para diferentes empresas.</li> <li>- Permite el aprendizaje sobre TIC y procesamiento de datos.</li> <li>- Disminuye roces con los compañeros de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atrae y retiene a los buenos empleados.</li> <li>- Reduce el ausentismo laboral.</li> <li>- Incrementa la productividad.</li> <li>- Mejora la imagen de la empresa al utilizar nuevas formas de contratación.</li> <li>- Reduce costos fijos de la empresa.</li> <li>- Mejora las oportunidades de selección de personal.</li> <li>- Permite implementar un sistema de control por objetivos.</li> <li>- Cumple con la legislación medioambiental, en caso de existir.</li> <li>- Menor incidencia en situaciones como huelgas, catástrofes climáticas, entre otras.</li> <li>- Focaliza la gestión del negocio principal de la empresa.</li> <li>- Integra a las PYMES, al permitir contratar fuerza laboral sin demasiada infraestructura.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reduce la congestión por el tránsito.</li> <li>- Beneficios medioambientales.</li> <li>- Favorece el desarrollo de zonas más aisladas.</li> <li>- Permite preparar programas para corregir el desequilibrio demográfico en regiones.</li> <li>- Permite el desarrollo de las PYMES.</li> <li>- Aumenta la competitividad por el fomento de la cultura y nuevas tecnologías.</li> <li>- Permite trabajar a mujeres cabezas de familia, mujeres embarazadas y PcD, especialmente aquellas con dificultades para la movilidad.</li> </ul>
<b>Desventajas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aislamiento y falta de contacto e interacción social con compañeros de trabajo.</li> <li>- Falta de diferenciación entre el ámbito del hogar y el laboral.</li> <li>- Conflictos familiares al no considerar el TT como una modalidad segura y bien remunerada.</li> <li>- Ausencia de algunas garantías laborales.</li> <li>- Aumento de horas laborales por día.</li> <li>- Problemas de salud por puestos de trabajo inadecuados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disminuye el control sobre los empleados.</li> <li>- Requiere mayor control de las tareas a realizar.</li> <li>- Mayor necesidad de motivación al empleado.</li> <li>- Posible competencia desleal del trabajador.</li> <li>- Posible uso de las TIC de la empresa para fines propios del empleador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducción de la demanda en los centros de la ciudad, poca demanda de oficinas, estacionamientos, entre otros.</li> <li>- Cambios en la legislación.</li> <li>- Pérdida de grandes instalaciones.</li> <li>- Aumento de costos en salud.</li> </ul>

El Teletrabajo, ventajas y desventajas			
Niveles	Individual	Empresarial	Social
Categorías	- Dificultades para promoción. - Dificultades para el trabajo en equipo. - Pérdida de estatus.		

**Fuente:** elaboración propia a partir de Salazar (2007), Téllez (2007) y Pérez et al. (2002).

### ***Variaciones del Teletrabajo.***

De acuerdo con autores como Gauthier (2001) y Vocos y Martínez (2004), citados por Rubinni y Suárez (2011), el TT según el uso de las variables que lo componen puede tomar diversas formas: dependiendo del lugar en el que se realice la actividad, el domicilio del trabajador, de manera ambulante o móvil, en telecentros o en oficinas satélites; del uso de las TIC, los *hardwares*, *softwares* y el acceso que a telecomunicaciones como internet; y de la forma de la comunicación, fuera de línea - *off line*- o en línea – *on line* -.

### ***El Teletrabajo en Colombia.***

En Colombia el TT está promovido y regulado por medio de la ley 1221 de 2008, reglamentada por el decreto 884 de 2012. Esta estrategia de trabajo aunque no es exclusiva para PcD, establece determinantes para la generación de una política pública de TT para la población vulnerable entre la que se contempla a la PcD, tal como lo establece el siguiente artículo contenido en la ley citada:

**Artículo 3°.** Política pública de fomento al teletrabajo. Para el cumplimiento del objeto de la presente ley el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de la Protección Social, formulará, previo estudio Conpes, una política pública de fomento al teletrabajo. Para el efecto, el Ministerio de la Protección Social contará con el acompañamiento del Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SENA, y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales–DIAN. Esta Política tendrá en cuenta los siguientes componentes: infraestructura de telecomunicaciones, acceso a equipos de

computación, aplicaciones y contenidos, divulgación y mercadeo, capacitación, incentivos, evaluación permanente y formulación de correctivos cuando su desarrollo lo requiera.

**Parágrafo 1°.** Teletrabajo para población vulnerable. El Ministerio de la Protección Social, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida).

En relación con las estadísticas del TT presentadas por el Ministerio del Trabajo al finalizar el 2013, la penetración fue del 9% que equivale en promedio a 31.533 teletrabajadores en todo el país. El sector con mayor número de teletrabajadores es el de servicios que tiene aproximadamente 14.224, seguido por comercio con 13.379, y por último el sector de la industria con la cantidad restante. Las áreas dentro de las empresas que cuentan con más facilidad para implementar el teletrabajo, son las de comercial y ventas con un 51%, seguidas por las de producción, la administrativa y la financiera con un 23%. Se estima que en Bogotá hay alrededor de 23.485 teletrabajadores, en Cali, 3.012 y en Medellín 2.850. Hay 4.292 empresas que han implementado el TT, 3.131 en Bogotá, 436 en Medellín, 485 en Cali, y 239 en Barranquilla.

Es importante mencionar que aunque las estadísticas son satisfactorias, es de resaltar que la ley fue promulgada en 2008 y el decreto que la reglamenta en 2012 y a la fecha no se ha formulado la política pública de incorporación al TT de la población vulnerable, entre la que se contempla a las PcD. Tampoco se ha formulado el Conpes de TT, aunque según el Ministerio de Trabajo se busca que en el primer trimestre del año 2014 quede dicho documento, con el que se pretende que las entidades se comprometan para generar un buen espacio para el trabajo a distancia, que ayude a crear nuevos empleos.

El Ministro de la cartera del Trabajo expresó a finales de 2013, que se avanzará



con el TT para que sea un generador de nuevos puestos de trabajo que incluya laboralmente a la población vulnerable. A su vez, afirmó que en 2014 se realizará un plan piloto de inclusión laboral de población vulnerable a través de esta modalidad en el Valle del Cauca con las empresas comprometidas, entre ellas las que firmaron el pacto por el TT en este departamento y que van a generar nuevos puestos de trabajo a mujeres cabeza de familia, a PcD o aisladas geográficamente (Ministerio del Trabajo, 2013). Dicho pacto consiste en una alianza público privada que permite generar un marco de cooperación para impulsar esta estrategia en Colombia, como instrumento para incrementar la productividad en las organizaciones, generar una movilidad sostenible, fomentar la innovación organizacional, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y promover el uso efectivo de las TIC en el sector productivo. Los departamentos de Antioquia, Caldas, Cundinamarca, Quindío, Risaralda, Santander y Valle del Cauca.

### ***Entidades en Colombia que trabajan por la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad.***

A continuación se citan algunas entidades públicas y privadas, que se han destacado por el trabajo que realizan en pro de la inclusión laboral de PcD. Éstas entidades se incluyen en este nuevo apartado, debido a que el modelo implementado no logra definirse puntualmente dentro de las categorías presentadas anteriormente o porque implementan varios de ellos a la vez.

#### ***El Instituto Nacional para Ciegos.***

El Instituto Nacional para Ciegos (INCI en adelante) (2014) es una institución de carácter técnico asesor adscrita al Ministerio de Educación Nacional (MEN en adelante), creada bajo el Decreto 1955 del año 1955 y que actualmente se rige por el Decreto 1006 de 2004, que lo sitúa como un establecimiento público del

orden nacional con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, y patrimonio independiente.

El INCI en los últimos años pasó de las regionales y la prestación de servicios directos, a la centralización en una única sede en Bogotá que brinda asistencia técnica y asesoría a las demás entidades que a nivel territorial y local tienen a cargo la atención de las personas con discapacidad visual en el país.

Dentro de los retos que se ha propuesto esta entidad para este nuevo siglo relacionados con logro de la inclusión real y efectiva y la eliminación de las barreras actitudinales que impiden la inclusión social y el reconocimiento de las personas ciegas y con baja visión irreversible, como sujetos políticos con derechos y deberes, se encuentra el abrir caminos y sentar las bases de la inclusión laboral.

En concordancia con lo citado anteriormente, el INCI tiene como objeto fundamental la organización, planeación y ejecución de las políticas orientadas a obtener la integración laboral y social de los limitados visuales, entre otros fines. En desarrollo de su objetivo, el INCI deberá coordinar acciones con los Ministerios de Educación Nacional, del Trabajo, de Salud y Protección Social, y de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en las áreas de su competencia, y ejercerá las facultades de supervisión a las entidades de y para ciegos, sean éstas públicas o privadas, de acuerdo con las políticas trazadas por el Ministerio de Educación Nacional.

De acuerdo con el INCI (2010) el proyecto de inclusión laboral, ofrece: identificación de perfiles ocupacionales de personas ciegas o con baja visión, apoyo en el análisis de los puestos de trabajo y adaptación de los mismos en el caso que se requiera, información sobre beneficios de ley a empresas que vinculen laboralmente a personas con discapacidad, apoyo en el proceso de inducción del trabajador con limitación visual, capacitación a compañeros de

trabajo y empleadores en el tema de abordaje de la persona con discapacidad visual, y por último, el seguimiento y acompañamiento tanto al trabajador con limitación visual como al empleador en caso de requerirlo. Se puede deducir que las actividades del proyecto citado anteriormente guardan una estrecha relación con las propuestas por ECA.

Dentro de las actividades que realiza el INCI para la inserción laboral de las personas con limitación visual, se encuentran: la gestión ante entidades de formación para el trabajo, el ingreso de personas ciegas o con baja visión con el fin de elevar su nivel de empleabilidad y competitividad en el mercado laboral, teniendo en cuenta las capacidades y expectativas de la población con limitación visual; la promoción de las capacidades y habilidades de la población con limitación visual en empresas y otros espacios laborales con el fin de facilitar su inclusión laboral; el diseñar y poner en marcha estrategias a nivel regional y nacional que incidan en los procesos de inclusión laboral y desarrollo de iniciativas productivas de la población con limitación visual; y por último, el diseñar estrategias de comunicación para la promoción laboral del trabajador con limitación visual.

### ***El Instituto Nacional para Sordos.***

El Instituto Nacional para Sordos (INSOR en adelante) (2014) como entidad adscrita al Ministerio de Educación Nacional, es la encargada de promover desde el sector educativo, el desarrollo e implementación de política pública para la inclusión social de la población sorda en el país. Dentro de las funciones institucionales que tiene el INSOR se contempla el promover para con la población sorda, una cultura de respeto a la diferencia, de reconocimiento a la diversidad a través de las diferentes actividades, velando por el cumplimiento de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política.

En relación con el programa de inclusión laboral para personas sordas del INSOR, su directora a través de entrevista para Disnnet (2012), cita como principales aprendizajes: el que las personas puedan desarrollarse laboralmente en diferentes espacios donde lo importante es tener en cuenta el tipo de formación de acuerdo con sus competencias y habilidades, que contemple el canal visual como el principal medio para acceder a la información; en relación con las empresas es importante el proceso de sensibilización de toda la planta de personal, con el objetivo de entender y reconocer la diferencias de las personas sordas a nivel comunicativo, lo cual al ser superado facilita el proceso de inclusión laboral. En relación con la sensibilización brindada a las empresas por el INSOR se obtuvo como principal logro, el que las empresas hayan podido realizar sus procesos de selección de manera autónoma, lo que evidencia las capacidades de las personas sordas, una vez se aumentan las habilidades comunicativas con la formación básica en lengua de señas colombiana a ciertas personas dentro del entorno laboral.

### ***El Servicio Nacional de Aprendizaje.***

El SENA (2014) es un establecimiento público de orden nacional con autonomía administrativa, adscrito al Ministerio del Trabajo. Fue creado en el año de 1957 como resultado de la iniciativa conjunta entre los empleadores organizados, los empresarios, la iglesia católica y la OIT.

El objetivo principal de esta entidad consiste en fortalecer los procesos de formación profesional integral que contribuyan al desarrollo comunitario a nivel urbano y rural; dentro de sus principales funciones relacionadas con el tema de inclusión laboral, se encuentra el crear y administrar un sistema de información sobre oferta y demanda laboral en el país.

Dentro de los tres frentes de oportunidades que brinda la entidad se encuentra el del trabajo, que tiene como objetivos: generar más empleo a través de

intermediación laboral, orientación ocupacional e investigación de mercados laborales; y reducir la pobreza en poblaciones vulnerables, mediante la orientación, asistencia y generación de ingresos.

A su vez, en el tema de trabajo, se encuentran los siguientes programas: en primera instancia la *Agencia Pública de Empleo*, que además de proponer estrategias y mecanismos para adelantar los planes y programas de empleo asignados por el Gobierno Nacional, apoya el diseño de políticas, planes, programas y proyectos relacionados con la información para el empleo y la articulación entre las necesidades laborales y los programas de formación profesional, certificación ocupacional, empleo, emprendimiento y desarrollo tecnológico que lleve a cabo el SENA. Dicha agencia ofrece para las personas los servicios de intermediación laboral, orientación y formación ocupacional, además de cursos de formación ocupacional; y para las empresas los servicios de intermediación laboral y disponibilidad permanente de perfiles calificados y no calificados de empleo en diferentes áreas y niveles de formación profesional.

En segunda instancia, el *Observatorio Laboral*, proporciona información sobre las ocupaciones que se desarrollarán en el país, mediante la publicación de proyectos de inversión nuevos.

En tercera instancia, el programa de *Empleabilidad*, busca integrar y dinamizar la gestión institucional hacia la mejora de la calidad de vida de las poblaciones vulnerables y la población víctima, y tiene como objetivo el ofrecer mejores oportunidades de trabajo e inserción laboral a través de alianzas, convenios y programas especiales del Gobierno Nacional. En términos de la Empleabilidad, se cuenta con el *Programa de atención a poblaciones vulnerables* que comprende a la población con discapacidad, entre otras.

En cuarta instancia, mediante el programa de *Evaluación y certificación por competencias laborales*, toda persona por voluntad propia puede acceder al

proceso que brinda como beneficios: el reconocimiento social de sus competencias laborales, la disminución en el tiempo de búsqueda de empleo, la satisfacción y la motivación con el trabajo realizado, mayores posibilidades de ingreso y/o movilidad en el mercado laboral, contar con mayores elementos para empleabilidad, estabilidad y promoción laboral, y la orientación para continuar a lo largo de la vida el aprendizaje permanente.

La quinta y última instancia, denominada *Microruedas de empleo*, hace referencia a los espacios que generan oferta y demanda de empleo, donde el empresario oferta sus vacantes y realiza las entrevistas a quienes lleven sus hojas de vida con los perfiles requeridos, y se realiza el proceso de selección.

### ***La Fundación Teletón Colombia.***

La Fundación Teletón Colombia (Teletón en adelante) (s.f.) enfoca su trabajo en la rehabilitación integral a personas con discapacidad física o motora en un entorno de inclusión en todo el país, donde se privilegia la atención de personas de bajos recursos y se atiende también a usuarios remitidos por EPS o particulares. Teletón se origina en Colombia hace 40 años a través de la Fundación Pro Silla de Ruedas, creada en Bogotá en 1973.

El modelo de atención de Teletón parte de un *Programa Integral de Rehabilitación* que consta de tres componentes: rehabilitación funcional; formación para la persona, su familia y sus cuidadores; y fortalecimiento de habilidades para la inclusión social.

El programa de inclusión laboral ofertado por la fundación consiste en una estrategia dinámica, cuyo objetivo es generar espacios para potencializar habilidades laborales que lleven a una vida productiva conforme a las necesidades, capacidades e intereses de la persona, de manera que se favorezca su desarrollo económico y productivo en alianza con empresas con alto

nivel de RSE. Es así como dentro del programa se realiza la promoción alianzas con organismos públicos como el SENA, entidades de rehabilitación, asociaciones, fundaciones y empresas, para lograr acciones incluyentes a nivel educativo y laboral desde el enfoque de derechos; y se ofrece gratuitamente procesos de valoración ocupacional, psicológica y de trabajo social a las personas atendidas por Teletón, con el fin de establecer sus perfiles ante posibles opciones laborales.

Como programas enfocados en la inclusión social, Teletón cuenta con: *Empléate*, a través del cual se evalúan las habilidades de las personas en situación de discapacidad en función de los perfiles requeridos por los empleadores, como un primer filtro que facilita la preparación para la vida laboral de esta población; y *Ágora*, que busca mejorar la empleabilidad y productividad de la población con discapacidad visual, mediante acciones de orientación, formación para el trabajo e intermediación laboral, y asesoría a iniciativas productivas.

### ***La Fundación Arcángeles.***

La Fundación Arcángeles (Arcángeles en adelante) (2013) consiste en una fundación sin ánimo de lucro que trabaja por el mejoramiento de las condiciones de vida de las poblaciones vulnerables del país. Arcángeles está compuesta por cinco empresas que son: salud, capital social, deportes comunicaciones y construcciones.

A través de su Programa de inclusión Laboral (Pila en adelante), que inicia a finales de 2006, tiene como fin el vincular PcD al mundo laboral para dejar evidencia de que son parte integrante de la sociedad laboralmente activa.

Hoy en día el programa de inclusión laboral de PcD se contempla a través de la empresa denominada *Capital Social*, la cual trabaja por el empoderamiento de comunidades vulnerables a través de procesos de participación comunitaria y dinámicas sociales responsables y sostenibles, procurando escenarios de

inclusión social. Los logros obtenidos en relación con dicho programa como estrategia de RSE reportan la inclusión de más de 60 personas con discapacidad auditiva, más de 30 personas con discapacidad física y sensorial, y más de 40 personas con discapacidad física, no solo en Colombia, sino en Perú y Argentina. Entre las entidades con las que se han realizado proyectos de inclusión laboral, se encuentran: entidades públicas como la Gobernación de Casanare y del Valle del Cauca, la Secretaría Departamental de Salud del Huila, la Alcaldía Municipal de Funza, Alcaldías locales de Sumapaz, Teusaquillo y Usme; asociaciones como Tejido Humano; y entidades como el Instituto para la Economía Social (IPES en adelante) y USAID-CHF.

### ***El Comité de Rehabilitación.***

El Comité de Rehabilitación (s.f.) consiste en una empresa privada sin ánimo de lucro para el desarrollo social. Cuenta con un equipo humano competente, mediante el cual se desarrollan procesos innovadores de atención, formación e investigación para ofrecer productos y servicios de rehabilitación integral a las PcD, sus familias y a la comunidad en general, con el objetivo de lograr su inclusión social, teniendo en cuenta sus necesidades y los cambios del entorno.

El Comité nace en Medellín en 1968 con la constitución del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Universitario San Vicente de Paúl. Entre 1980 y 1983 se independiza del Hospital San Vicente de Paúl e inicia un periodo de consolidación y fortalecimiento de sus procesos y programas con el fin de ampliar sus servicios y coberturas.

Dentro de los servicios ofertados dentro de la Unidad de Rehabilitación se encuentra el programa *Apoyo a la Inclusión Ocupacional y Laboral*, el cual tiene como objetivo promover la inclusión ocupacional y laboral de los adolescentes, jóvenes y adultos con discapacidad, mediante el desarrollo de niveles de independencia y autonomía en las actividades de la vida diaria que les permitan



participar acorde con sus intereses, expectativas, ciclo de vida y destrezas personales, en actividades ocupacionales y laborales en su hogar, la comunidad o en un entorno laboral.

### ***La Fundación REI para la Rehabilitación Integral IPS.***

La Fundación REI para la Rehabilitación Integral IPS (2014) consiste en una organización privada sin ánimo de lucro que se dedica a la prevención de la discapacidad, habilitación, rehabilitación y equiparación de oportunidades de las PcD. Se ubica en Cartagena, e inicia sus actividades desde 1973.

Los servicios ofrecidos por la fundación se centran en los temas de salud y educación, a las PcD, sus familias y a la comunidad en general, los cuales se dirigen a alcanzar el más completo potencial físico, psicológico, social, laboral y educacional, basado en el modelo biopsicosocial.

### ***La Asociación Amigos con Calor Humano.***

La Asociación Amigos con Calor Humano (2011), antes Amigos de los Limitados Físicos, es una organización sin ánimo de lucro que desde 1978, acompaña a las PcD y a sus familias en los procesos de inclusión social y productiva por medio de programas y proyectos a nivel local y nacional.

Dentro de las líneas de acompañamiento ofertadas por la asociación se encuentra la de inclusión productiva, cuyo propósito consiste en el acceso al trabajo y a la inclusión social con equidad y permanencia, para mitigar los efectos negativos de la pobreza. En dicha línea se encuentran las modalidades de empleabilidad y emprendimiento, las cuales son contempladas mediante la metodología de Gestión de Emprendimiento y Empleo de Amigos (Gema en adelante). Gema contempla los siguientes componentes: *reconocer quién soy*; *construir mi futuro*, que contempla en términos de la empleabilidad la inclusión en empresas con miras a un empleo estable, a través de la formación en oficios,

análisis ocupacional y adaptación al puesto de trabajo, sensibilización, y asesoría a la empresa; *genero mis ingresos*, que en relación con la empleabilidad comprende un plan de acompañamiento orientado a la persona y a la empresa; y *camino con amigos*.

### **CAPÍTULO 3. PROPUESTA METODOLÓGICA.**

Este capítulo presenta en detalle la metodología de análisis cualitativo de contenido, mediante la cual se aborda el estudio documental de algunos apartados pertenecientes al marco legal y normativo de la PPND en Colombia, relacionados con el tema específico de la inclusión de las PcD en el mercado laboral.

Como preámbulo a la metodología se presentan importantes consideraciones respecto a los conceptos de política pública y el análisis de la política pública, así como del enfoque cognitivo que comprende los conceptos de los referenciales global y sectorial. Dichos referenciales se constituyen como elementos pertinentes para el análisis de la PPND a realizar en este trabajo investigativo.

#### **Análisis de política pública**

Previo a la elaboración del análisis de contenido de ciertos apartados del marco legal y normativo que hacen parte de PPND en Colombia, relacionados con el tema específico de la inclusión de las PcD en el mercado laboral, es importante establecer un acercamiento previo a los conceptos de política pública y análisis de política pública que permiten direccionar el desarrollo de esta investigación. Para iniciar vale la pena tener presente que una de las principales dificultades que se presenta para la comprensión del significado de la política pública, consiste en que se trata de un concepto que no existe en el imaginario colectivo del mundo hispano (Ordoñez-Matamoros, 2013).

La referencia que habitualmente se hace sobre dicho concepto parte del término inglés *policy*, el cual es traducido al español como política que como concepto está más ligado a los términos ingleses *politics* y *polity*, los cuales hacen alusión a la competencia por el poder en los ámbitos del gobierno y la esfera política,

respectivamente. Existe una gran variedad de definiciones en las cuales se amplía el concepto de *policy* o política pública, más allá de lo que se identifica con lo que hace un gobierno o deja de hacer (Dye, 1992).

De acuerdo con Ordoñez-Matamoros (2013), las definiciones que se han dado de política pública pueden identificarse con dos tendencias principales: la pragmática, de origen norteamericano, con un énfasis en la respuesta dada mediante la acción de un gobierno a un problema público; y la positivista, de origen europeo, con énfasis en los procedimientos específicos, en la naturaleza coherente y consciente de la acción pública, o en el planteamiento de ciertos objetivos.

Este mismo autor establece que existen pocas definiciones que estimen explícitamente el papel del conocimiento. Es así como plantea una definición operacional alternativa, en la que la política pública se define como:

el conjunto de acciones implementadas en el marco de planes y programas gubernamentales diseñados por ejercicios analíticos de algún grado de formalidad, en donde el conocimiento, aunado a la voluntad política y los recursos disponibles, viabilizan el logro de objetivos sociales.

Al contar con una definición de política pública que permite hablar de viabilizar y no de garantizar, en donde el valor de la incertidumbre se reconoce, resulta necesario el comprender en qué consiste el análisis de política pública.

Se considera como el primer esfuerzo sistemático para desarrollar una orientación explícita en políticas públicas, el trabajo de Laswell (1971) citado por Ordoñez-Matamoros (2013), quien estableció que la ciencia de las políticas públicas está orientada en torno a problemas y es contextual por naturaleza, multidisciplinaria en su enfoque y explícitamente normativa en su perspectiva. Hoy en día se considera como una de las ciencias sociales con mejor orientación a la aplicación que existe, con métodos y procedimientos cercanos a la ciencia económica, que ha llegado a adoptar posiciones de las ciencias naturales, sin que este sea su fin (Ordoñez-Matamoros, 2013).

En relación al análisis de la política pública, es posible establecer que esta disciplina es casi ausente en el concepto hispanoamericano en donde se aplica principalmente para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas con base en procedimientos metodológicos estándar, donde el papel del conocimiento no ha tomado la relevancia que se merece en la gestión pública en la región.

### ***Enfoque cognitivo***

El enfoque que guía esta investigación es el denominado como cognitivo, que contempla aspectos relacionados con las ideas y las visiones para explicar las políticas públicas.

Como autor representativo del enfoque cognitivo para el análisis de las políticas públicas, Muller (2010) considera a éstas últimas como el lugar donde una sociedad dada construye su relación con el mundo. Adicionalmente establece que la elaboración de las políticas públicas consiste en construir una representación, una imagen de la realidad sobre la cual se quiere intervenir.

En este enfoque el referencial de la política pública está constituido por el conjunto de imágenes sobre las cuales los actores organizan su percepción del problema, confrontan sus soluciones y definen las propuestas de acción. En este orden de ideas, el referencial corresponde a una visión que se tiene del puesto y del papel del sector considerado en la sociedad, en un momento dado (Muller, 2010).

El referencial, como una estructura de significación, articula cuatro niveles de percepción del mundo, los cuales tienen evidentes relaciones entre sí. Esto son: los valores, como representaciones entre lo que está bien y mal; las normas, que definen las diferencias entre lo real percibido y lo real deseado; los algoritmos, como relaciones causales que expresan una teoría de la acción; y las imágenes, vectores implícitos de valores, normas y algoritmos.

La importancia que juega en las políticas públicas el referencial permite establecer, para el caso puntual de esta investigación, la correspondencia que guarda el marco legal y normativo de la PPND relacionado con la inclusión laboral de las PcD y la concepción de discapacidad abordada en los distintos momentos.

El referencial de una política pública puede descomponerse en el referencial global, el referencial sectorial, y la relación global-sectorial.

### ***Referencial global de la política pública***

De acuerdo con Muller (2010), el referencial global es una representación general alrededor de la cual van a ordenarse y jerarquizarse las diferentes representaciones. Se compone por un conjunto de valores fundamentales que constituyen las creencias básicas de una sociedad, así como de una serie de normas que permiten escoger entre varias conductas. A su vez, los valores y las normas que hacen parte de este referencial, conforman un sistema jerarquizado, lo que significa que en ciertas épocas unas normas prevalecen sobre las otras.

Para el caso de esta investigación el referencial global de la PPND se relaciona en primera instancia con la Constitución Política de 1991, que marca un importante hito al definir a Colombia como un Estado Social de Derecho que confiere a todos los ciudadanos el título de sujetos de derechos en todo el territorio nacional; y en segunda instancia, con los Planes Nacionales de Desarrollo (PND en adelante) de los últimos tres periodos presidenciales. Es así como desde los componentes legales y normativos que componen el referencial global se busca conocer la concepción de discapacidad abordada y su relación con las estrategias propuestas por los mismos, para promover la inclusión de las PcD en el mercado laboral. De esta manera el periodo total que abarca el referencial global comprende desde 1991 hasta el 2014 (Tabla 10).

**Tabla 10.** Referencial global.

Referencial global			
1. Constitución Política de la República de Colombia de 1991			
2. Planes Nacionales de Desarrollo (PND) 2003 -2014			
Nombre del PND	Periodo De Gobierno	Presidente	Objetivos, principios o ejes fundamentales, para orientar la acción del gobierno
Hacia un Estado Comunitario	2003-2006	Sr. Álvaro Uribe Vélez	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brindar seguridad democrática.</li> <li>- Impulsar el crecimiento sostenible y la generación de empleo.</li> <li>- Construir equidad social.</li> <li>- Incrementar la transparencia y eficiencia del Estado.</li> </ul>
Estado Comunitario: desarrollo para todos	2006-2010	Sr. Álvaro Uribe Vélez	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguridad democrática.</li> <li>- Respeto a las libertades públicas.</li> <li>- Construcción de cohesión social.</li> <li>- Transparencia.</li> <li>- Respeto a la independencia de instituciones del Estado.</li> </ul>
Prosperidad para Todos	2010-2014	Sr. Juan Manuel Santos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crecimiento sostenido.</li> <li>- Igualdad de oportunidades.</li> <li>- Consolidar la paz.</li> </ul>

**Fuente:** elaboración propia.

### ***Referencial sectorial de la política pública***

El referencial sectorial, de acuerdo con lo citado por Muller (2010), es una representación del sector, de la disciplina o de la profesión. Su primer efecto consiste en delimitar las fronteras del sector, las cuales pueden considerarse como objeto de conflicto en relación con las controversias sobre la inscripción en la agenda política.

Es así como es posible establecer que en una sociedad pueden coexistir varias concepciones de la naturaleza y la extensión de los límites sectoriales, donde una de ellas es la dominante al responder a la jerarquía global de las normas existentes en el referencial global, siendo la que se impone como imagen de referencia para la política pública correspondiente. Para el caso de este trabajo investigativo el referencial sectorial lo componen algunas leyes y normatividades comprendidas por la PPND en términos de la inclusión de las PcD en el mercado laboral. Al igual que con el referencial global, el sectorial busca conocer la concepción de discapacidad abordada y su relación con las estrategias propuestas para promover la inclusión de las PcD en el mercado laboral. Adicionalmente es posible indagar sobre la relación entre ambos referenciales en

términos de la concepción de discapacidad y las estrategias citadas por cada uno de ellos, lo que corresponde a la relación global-sectorial.

De acuerdo con lo anterior se puede establecer que los concepto de discapacidad presentes en los apartados analizados de la PPND, pueden tener importantes repercusiones en la visión que se tenga sobre la inclusión de las PcD en el mercado laboral en términos de las estrategias que se hayan generado desde la política para propiciarla. Para el análisis de la PPND en Colombia, el referencial sectorial se ubica en un periodo que comprende desde 1988 hasta 2013. (Tabla 11).

**Tabla 11.** Referencial sectorial

Referencial sectorial
1. Ley 82 de 1988
2. Ley 361 de 1997
3. Ley 762 de 2002
4. Conpes Social 80 de 2004
5. Ley 982 de 2005
6. Ley 1221 de 2008
7. Ley 1306 de 2009
8. Ley 1346 de 2009
9. Ley 1618 de 2013
10. Conpes Social 166 de 2013

**Fuente:** elaboración propia.

### ***Estudio documental***

Los documentos son entendidos como todo material escrito que contiene información acerca del fenómeno que deseamos estudiar (Bailey, 1982).

De acuerdo con Ordoñez-Matamoros (2013), el estudio documental consiste básicamente en una revisión de los textos relacionados con el objeto de estudio y una extracción de la información relevante para el problema o política pública que se está estudiando.

Esta investigación contempla dentro de la revisión documental que se propone, el estudio de algunos elementos legales y normativos contemplados por la PPND en Colombia, relacionados con la inclusión de las PcD. Adicionalmente incluye otros documentos normativos que enmarcan la PPND, como lo son los emitidos por el



Consejo Nacional de Política Económica y Social (en adelante, Conpes) relacionados con discapacidad, y los PND de los últimos tres periodos presidenciales.

La investigación es abordada por medio de este tipo de estudio, como fuente para acceder a la información y por ser el que permite una mejor aproximación al objeto central planteado.

### ***Análisis cualitativo de contenido***

Dentro de los estudios documentales se destaca el análisis de contenido como una metodología con gran potencial para el estudio y análisis de políticas públicas.

Tradicionalmente el análisis de contenido ha estado ligado con la investigación cuantitativa. De acuerdo con Bailey (1982) en este método de análisis se crea una lista de categorías exhaustivas y mutuamente excluyentes, usadas para analizar documentos, las cuales permiten reportar la frecuencia con las que las categorías se ven representadas en los mismos. Dentro de los propósitos especiales de este método se encuentra el análisis de técnicas de persuasión y comunicación.

Este trabajo investigativo al considerarse como un estudio documental de corte cualitativo para el análisis de algunos documentos legales y normativos que contempla la PPND en términos puntuales de la inclusión laboral de las PcD, aborda el análisis de contenido como metodología para estudiar lo que comunica la política en términos de la inclusión al mercado laboral, por medio de las estrategias que se han generado para facilitar dicho proceso.

Es así, como al hablar de una investigación de corte cualitativo que aplica como método el análisis de contenido, es importante mencionar la evolución que ha tenido esta técnica de análisis desde los enfoques centrados en la cuantificación

de sus resultados hasta los que hacen énfasis en la incorporación del dato cualitativo, como mayor riqueza de este procedimiento (Bardin, 1996 & Mayring, 2000).

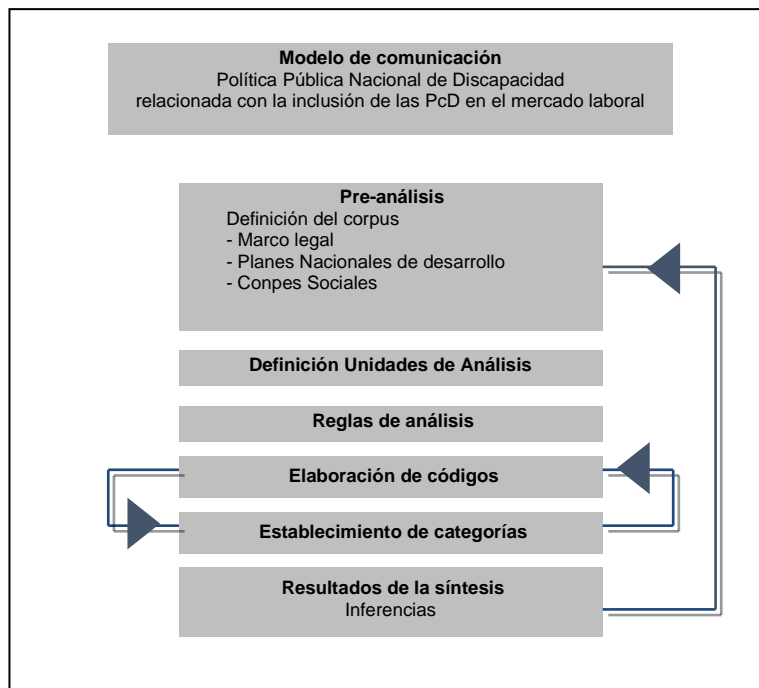
Para Mayring (2000) el análisis cualitativo de contenido se define como una aproximación empírica, de análisis metodológicamente controlado de textos al interior de sus contextos de comunicación, siguiendo reglas analíticas de contenido y modelos paso a paso, sin cuantificación de por medio. De acuerdo con la definición anterior esta metodología resulta ser de gran utilidad para el análisis de la PPND planteado por esta investigación, ya que para dar respuesta al cuestionamiento investigativo ¿comprende la PPND en Colombia estrategias para la inclusión laboral de PcD?, se requiere ir más allá del dato netamente cuantitativo.

En la implementación de la metodología de análisis cualitativo de contenido se aplican los pasos citados por Cáceres (2003) que contemplan propuestas de Mayring (2000) y del enfoque de contenido comparativo constante de Glaser y Strauss (1999).

### **Desarrollo de la metodología de análisis cualitativo de contenido**

El procedimiento general de la técnica de análisis de contenido cualitativo se presenta en los pasos del desarrollo que parten de desarrollo inductivo-deductivo del análisis de contenido propuesto Mayring (2000).

Los pasos planteados en la Figura 3., permiten, por medio de la identificación y el análisis del contenido del marco legal y normativo contemplado, establecer si la PPND en Colombia comprende estrategias para la inclusión laboral de PcD.



**Figura 3.** Propuesta desarrollo análisis de contenido para la investigación.

**Fuente:** figura basada en el modelo por pasos del desarrollo deductivo-inductivo del análisis de contenido propuesto por Mayring (2000), citado por Cáceres (2003), adaptada por autora.

### ***Modelo de comunicación***

Como paso inicial de la metodología a aplicar para el análisis, se selecciona como modelo de comunicación algunos documentos legales y normativos de la PPND relacionados con la inclusión de las PcD en el mercado laboral.

Para establecer los documentos que hacen parte de la PPND, se realiza la búsqueda por internet a través de las páginas web de entidades del Estado encargadas del tema de la discapacidad como la Vicepresidencia de la República, el Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo, sin que fuera posible encontrar información actualizada acerca de los documentos de carácter legal y normativo que hacen parte de la PPND.

Sin embargo se encuentra una recopilación realizada por la Vicepresidencia de la República (s.f.) que contempla el *Marco Legal de la Discapacidad en Colombia*, el cual no se encuentra actualizado a la fecha de hoy. Adicionalmente, a través del contenido del documento Conpes Social 166 de 2013 se reporta en el anexo un extenso nomograma de discapacidad que incluye el *Marco Legal Nacional de Discapacidad*, que clasifica las normas por categorías, entre las que se citan las *Normas sobre promoción del tema de discapacidad e inclusión social* que incluyen las *Normas sobre trabajo*, relacionadas con el objeto de estudio de esta investigación.

Con base en la revisión anterior, se realiza la preselección del *Marco Legal Nacional de Discapacidad* que se incluye el derecho al trabajo de las PcD, además del marco normativo que incluye los documentos Conpes Sociales relacionados con el tema de discapacidad y las leyes que contemplan los tres últimos PND desde el año 2003 al 2014.

### ***Pre-análisis***

El corpus de análisis de esta investigación está compuesto por algunos de los documentos legales vigentes que hacen parte del *Marco Legal de Discapacidad en Colombia*, además del marco normativo compuesto por los Conpes Sociales 80 y 166 de 2004 y 2013 respectivamente, y las leyes mediante las cuales se aprueban los PND comprendidos entre el 2003 y el 2014.

De esta manera, tal como lo enuncia Hernández (1994), en esta etapa se define el universo adecuado sobre el cual se aplicará la técnica de análisis.

A cada uno de los documentos se les adjudica con un código alfanumérico, para su correspondiente identificación a lo largo del análisis (Tabla 12).

**Tabla 12.** Corpus de la comunicación a analizar.

Corpus de la comunicación a analizar			
Categorías de los documentos	No. Doc.	Código de identificación	Nombre del documento
Marco legal general para el análisis de la PPND. Referencial Global	1	CP	Constitución Política de la Republica de Colombia - 1991
	2	PND 1	Ley 812 de 2003
	3	PND 2	Ley 1151 de 2007
	4	PND 3	Ley 1450 de 2011
Marco legal y normativo sectorial a analizar de la PPND (derecho al trabajo). Referencial sectorial.	5	L1	Ley 82 de 1988
	6	L2	Ley 361 de 1997
	7	L3	Ley 762 de 2002
	8	C1	Conpes Social 80 de 2004
	9	L4	Ley 982 de 2005
	10	L5	Ley 1221 de 2008
	11	L6	Ley 1306 de 2009
	12	L7	Ley 1346 de 2009
	13	L8	Ley 1618 de 2013
	14	C2	Conpes Social 166 de 2013

Fuente: elaboración propia.

### ***Unidades de análisis***

Las unidades de análisis corresponden a los segmentos del contenido de los documentos. Para Briones (1988) la unidad de análisis propiamente es denominada como unidad de registro.

Las unidades de análisis de los documentos identificados son de base gramatical, las cuales son propias de la comunicación verbal o escrita (Cáceres, 2003). Para el caso puntual de esta investigación, de los documentos identificados como CP, PND y L, las unidades de registro son los artículos relacionados con la inclusión laboral y el derecho al trabajo de las PcD. En el caso de los documentos identificados como C, se toman como unidades de registro los segmentos de los capítulos que contienen información relacionada con el derecho al trabajo de las PcD (Tabla 13).

**Tabla 13.** Unidades de análisis.

Unidades de análisis		
Código de identificación del documento	Naturaleza del documento	Unidad de registro
CP	Marco constitucional	Artículo , numerales, secciones
PND1-3	Planes Nacional de Desarrollo	Artículo , numerales, secciones
L1-8	Marco legal de Discapacidad	Artículo , numerales, secciones
C1-2	Documentos Conpes Sociales	Segmento capítulo

**Fuente:** elaboración propia.

### ***Reglas de análisis y elaboración de códigos***

De las unidades de análisis establecidas se toman numerales y secciones de los artículos, así como segmentos de los capítulos de los documentos que hacen parte del corpus, que contengan los siguientes términos:

- Discapacidad: PcD, persona limitada, persona con limitación, persona inválida, minusválidos, discapacitados, entre otros.
- Trabajo: empleo, estrategias y modalidades relacionadas con el mismo.

Se toman dichos términos y se ubican dentro de los textos de los documentos contemplados, ya que se relacionan directamente con el objetivo central de la investigación, la inclusión laboral de las PcD mediante la generación de estrategias para facilitar el ejercicio del derecho al trabajo.

A través de las unidades de análisis de los documentos identificados con los códigos CP y PND, que constituyen el marco legal del referencial global, y C, que hace parte del marco normativo del referencial sectorial, se establecen las directrices bajo las cuales se ha generado el marco legal y normativo que compone la PPND, objeto de análisis de la presente investigación.

Para la respectiva recopilación de las unidades de análisis seleccionadas, se utiliza la Tabla 14, en donde se especifica el nombre, número y código de identificación del documento, el número de la unidad de análisis dentro del documento y el comentario acerca de la misma, lo que permite ubicarla claramente dentro del marco legal o normativo especificado.

**Tabla 14.** Unidades de análisis por documento.

Nombre del documento	
No. documento	Código de identificación documento
No. unidad de análisis	Comentario unidad de análisis

**Fuente:** elaboración propia.

### ***Establecimiento de categorías***

Las categorías se establecen respetando las características de exhaustividad, que consiste en clasificar todo el material codificado; exclusividad, donde un mismo código no se clasifica en varias categorías; pertinencia, donde las categorías se elaboran de acuerdo con los objetivos planteados por el estudio; y por último, objetividad, donde las categorías son lo suficientemente claras para que, de acuerdo con el caso, puedan ser reclasificados los códigos en las mismas categorías, según Briones (1988), Pérez (1994) y Hernández (1994), citados por Cáceres (2003). (Tabla 15)

**Tabla 15.** Categorías y subcategorías para el análisis de contenido de documentos.

Categorías y subcategorías para el análisis de contenido de documentos		
Categoría	Subcategoría	Código
<b>Concepción de discapacida / terminología población objetivo</b>	Modelo médico o rehabilitador	MMR
	Modelo social	MS
	Modelo biopsicosocial	MBPS
<b>Inclusión laboral de PCD</b>	Empleo protegido	EP
	Centros Especiales de Empleo	CEE
	Empleo abierto u ordinario	EAO
	Ley de Cuotas	LDC
	Empleo con Apoyo	ECA
	Responsabilidad Social Empresarial	RSE
	Teletrabajo	TT
	Otras estrategias	OE
	Beneficio económico al empleador	BEE
	Beneficio no económico al empleador	BNE
	Beneficios para el trabajador (PcD)	BT
	Entidades responsables por parte del estado	ER
	Orientación laboral	OL
	Penalización a empleador por incumplimiento de la norma	PE

**Fuente:** basada en Angarita (2014), adaptada por autora.

## Resultados de la síntesis

Las unidades de análisis seleccionadas de cada documento que conforma el corpus, se ubican dentro de las matrices de contingencia con el fin de establecer e identificar su contenido de acuerdo con las subcategorías propuestas para cada una de las categorías. (Tablas 16 y 17).

**Tabla 16.** Matriz de contingencia, codificación unidades de análisis No. 1. Categoría concepción de discapacidad / terminología población objetivo.

Matriz de contingencia codificación unidades de análisis No. 1									
Categoría: concepción discapacidad / terminología población objetivo									
Unidades de análisis				Subcategorías					
No.	Doc.	No. U.A	Contenido	MMR		MS		MBPS	
				M	L	M	L	M	L

**Fuente:** basada en las proposiciones de Osgood en Bardin (1996), adaptada por autora.

**Tabla 17.** Matriz de contingencia, codificación de unidades de análisis No. 2. Categoría inclusión laboral de Personas con Discapacidad.

Matriz de contingencia codificación unidades de análisis No. 2																							
Categoría: inclusión laboral de PcD																							
Unidades de análisis				Subcategorías																			
No.	Doc.	No. U.A	Contenido	EP		CEE		EAO		LDC		ECA		RSE		TT		OE			ER	OL	P
				M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	BEE	BNE	BT	

**Fuente:** basada en las proposiciones de Osgood en Bardin (1996), adaptada por autora.



## CAPÍTULO 4. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.

En este capítulo se realiza el análisis del contenido de los marcos legales y normativos contemplados por la investigación, con el fin de identificar las estrategias para la inclusión laboral de PcD presentes en la PPND en Colombia.

Se establecen así dos categorías para el análisis de contenido cualitativo contempladas en dos matrices de contingencia, *concepción de discapacidad / terminología población objetivo e inclusión laboral de PcD*, donde cada una de ellas comprende sus correspondientes subcategorías. Dichas categorías permiten establecer el modelo de la discapacidad que prevalece en los documentos contemplados del marco legal y normativo que conforma la PPND, para finalmente evidenciar si la PPND comprende estrategias para la inclusión laboral de las PcD de manera manifiesta o latente.

De acuerdo con las reglas de análisis establecidas para la selección de los marcos normativos y legales, se tomaron los artículos, numerales y literales de artículos, y capítulos o secciones de los mismos que contengan:

- Textos relativos al trabajo en que se mencione dicho concepto, empleo, estrategias y/o modalidades o programas relacionados con el mismo.
- Textos relativos a la discapacidad, en que se mencionen las PcD, “personas limitadas”, “personas con limitaciones”, “personas inválidas”, “minusválidos”, “discapacitados”, entre otros.

Las unidades de análisis seleccionadas por cada documento que constituye el corpus de análisis, se recopilan de manera independiente por tabla para cada documento, facilitando así su identificación.

Para el análisis cualitativo de contenido, cada una de las unidades de análisis seleccionadas se incorpora en la tabla de contingencia correspondiente, para

establecer para cada categoría si el contenido del texto corresponde de manera manifiesta o latente con las subcategorías planteadas.

### Corpus y unidades de análisis

Las unidades de análisis seleccionadas se detallan una a una en tablas independientes por cada documento que conforma el corpus para el análisis del contenido. Se cuenta así con 14 tablas para cada una de las normas consideradas (anexos de la A a la N).

De los 14 documentos legales y normativos contemplados, pertenecientes a la PPND, se toman 42 unidades de análisis que cumplen con los criterios de selección establecidos. La Tabla 18 especifica el número de unidades de análisis por cada documento seleccionado del marco legal y normativo.

**Tabla 18.** Documentos y unidades de análisis.

Documentos y unidades de análisis		
No. Documento	Código de identificación del documento	Número de unidades de análisis por documento
1	CP	1
2	PND1	3
3	PND2	1
4	PND3	2
5	L1	4
6	L2	6
7	L3	2
8	C1	3
9	L4	4
10	L5	1
11	L6	2
12	L7	6
13	L8	5
14	C2	2
Total unidades de análisis		42

**Fuente:** elaboración propia.

### La concepción de discapacidad en la Política Pública Nacional de Discapacidad

De acuerdo con lo citado en el marco teórico, las distintas visiones relacionadas con el concepto de discapacidad que se han dado a través del tiempo han permitido establecer modelos para aproximarse al mismo.

Es así como para evidenciar la concepción de discapacidad y la terminología que se utiliza para referirse a la población objetivo que prevalece en los documentos que constituyen el marco legal y normativo de los referenciales global y sectorial, se contempla dentro del análisis de la categoría *concepción de discapacidad / terminología población objetivo* las subcategorías *modelo médico o rehabilitador, modelo social y modelo biopsicosocial*.

En este apartado se presentan los hallazgos respecto de las unidades de análisis seleccionadas de la Constitución Política y de las leyes correspondientes a Planes Nacionales de Desarrollo, identificados respectivamente con los códigos CP y PND. Este marco legal, cumple con el objetivo de orientar la creación de políticas públicas que constituyen el referencial sectorial, conformado por las leyes que contiene la PPND identificadas con el códigos L y la normatividad de discapacidad, Conpes Sociales, identificados con el código C.

### ***El referencial global y la concepción de discapacidad***

Este apartado inicia con la presentación de los hallazgos relacionados con el contenido de las cuatro unidades de análisis que constituyen el referencial global, especificadas en la *Matriz de contingencia, codificación unidades de análisis No. 1. Categoría concepción de discapacidad / terminología población objetivo* (Anexo O).

En la Tabla 19, presentada a continuación, se detallan las unidades de análisis correspondientes a analizar.

**Tabla 19.** Unidades de análisis referencial global.  
Concepción de discapacidad / terminología población objetivo.

Unidades de análisis referencial global		
Concepción discapacidad / terminología población objetivo		
No.	Código I. Doc.	No. U.A
1	CP	1
2	PND1	1

Unidades de análisis referencial global		
Concepción discapacidad / terminología población objetivo		
3	PND2	1
4	PND3	2
Total unidades de análisis	4	

**Fuente:** elaboración propia.

Para el documento legal identificado como CP<sup>5</sup>, la unidad de análisis No. 1/ C.I.D CP/ No. U.A. 1, cita de manera manifiesta la expresión *condiciones de salud*. Dicha expresión, en términos de la concepción de discapacidad, se relaciona directamente con el *modelo médico o rehabilitador*. Este modelo se centra en el individuo y en sus condiciones de salud.

En relación con los términos utilizados para denominar a la población objeto de estudio, se emplea la expresión *minusválidos*. Este corresponde con el momento histórico de promulgación de la Constitución de 1991, donde a las personas se las rotula con una palabra que tiene implicaciones negativas en relación con el valor que poseen por sus condiciones particulares, ubicándolas en una situación de desventaja y de subvaloración ante los demás individuos que conforman la sociedad.

Para el PND1<sup>6</sup>, la unidad de análisis identificada como No. 2/ C.I.D PND1/ No. U.A. 1, no expresa de manera manifiesta términos puntuales que permitan establecer la concepción de discapacidad, ya que no se mencionan textualmente palabras relacionadas con este concepto.

De manera latente se puede inferir por el contenido del texto, que al mencionar la expresión *sectores más vulnerables*, se hace referencia a las poblaciones más pobres donde se encuentran las PcD.

La vulnerabilidad se define, de acuerdo con el Departamento Nacional de Planeación (DNP en adelante) (2007), como el grado en el cual un hogar o un individuo sufre o puede sufrir de uno o más episodios de pobreza o la persistencia de ésta como

<sup>5</sup> Constitución Política de la República de Colombia de 1991.

<sup>6</sup> Ley 812 de 2003, por la cual se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 2003-2006.

consecuencia de un estímulo o shock<sup>7</sup>. A su vez, define la pobreza como aquella que ocurre cuando una persona experimenta una privación fundamental, es decir la carencia de capacidades básicas o esenciales para su bienestar, según el Chronic Poverty Research Centre (CPRC en adelante) (2004-2005).

La expresión *sectores más vulnerables de la sociedad*, comprende a las poblaciones vulnerables, denominadas como personas en condiciones especiales para las que la vulnerabilidad está más cercana a la idea de debilidad o capacidad para defenderse (Dercon, 2005).

En este orden de ideas, se consideran como poblaciones en condiciones especiales a la población en situación de desplazamiento forzado por la violencia, los niños en abandono o protección, los adultos mayores en condiciones de pobreza, y las personas con limitaciones sicomotoras, auditivas y visuales en condiciones de pobreza (DNP, 2007).

Adicionalmente al mencionar *la protección a los sectores más vulnerables* puede citarse a León y Holguín (2005 b), quienes en relación con las personas que deben ser protegidas de manera especial por parte del Estado establecen que han sido definidas por medio de la Constitución de 1991 y por la jurisprudencia, y hacen parte de las minorías organizadas en cinco grupos así: raza-etnia, sexo, discapacitados, desplazados y tercera edad.

Por último las expresiones *equidad social* y *gasto social*, están relacionadas directamente con los objetivos para la *protección a los sectores más vulnerables de la sociedad*.

De acuerdo con lo citado anteriormente, la discapacidad se convierte en una problemática causada en el ámbito social, infiriéndose de manera latente que el contenido de la unidad de análisis se inclina hacia la concepción de discapacidad asociada con el *modelo social*.

---

<sup>7</sup> La palabra shock se utiliza como sinónimo de la realización de un evento de peligro.

Para el PND2<sup>8</sup>, la unidad de análisis No. 3/ C.I.D PND2/ No. U.A. 1 contempla términos muy similares a los mencionados en el caso anterior, entre los que se encuentran *la pobreza y la vulnerabilidad*. Sin embargo, el contenido manifiesta de manera explícita a *las personas con algún tipo de discapacidad y discapacitados*, entre otros, dentro de los *grupos poblacionales* que define como *más rezagados y vulnerables*. Las demás categorías mencionadas en las que se ubican otros grupos poblacionales considerados como *más rezagados y vulnerables*, pueden ser compartidas por las PcD sumándole otras características particulares a las condiciones de *pobreza y vulnerabilidad*.

En relación con lo anterior es importante resaltar el concepto de interseccionalidad, que de acuerdo con Symington (2004) se considera como una herramienta para el análisis, el trabajo de la abogacía y la elaboración de políticas, que aborda múltiples discriminaciones y nos ayudan a entender la manera en que conjuntos diferentes de identidades influyen en el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades.

Es así como de acuerdo con lo citado anteriormente, se infiere de manera latente que la concepción de discapacidad se asocia con el *modelo social*.

En relación con la terminología utilizada para referirse a la población objeto de estudio, vale la pena destacar que se mencionan las expresiones *personas con algún tipo de discapacidad y discapacitados*, como si se tratará de grupos de población distintos. La primera expresión que se utiliza sería la apropiada de acuerdo con la Convención de 2006, por el contrario al hablar de *discapacitados*, se rotula a la población eliminando su condición primordial de personas antes de cualquier característica particular.

Para el PND3<sup>9</sup> la unidad de análisis identificada como No. 4/ C.I.D PND3/ No. U.A. 2, contiene los términos, *prevención, rehabilitación y la integración*, que permiten establecer que el concepto de discapacidad se asocia de manera manifiesta con el *modelo médico o rehabilitador*.

---

<sup>8</sup> Ley 1151 de 2007, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010.

<sup>9</sup> Ley 1450 de 2011, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014.

Adicionalmente, el uso del término *integración*, hace referencia a que las PcD son las que deben buscar adaptarse a las condiciones del entorno con el fin de hacer parte de las dinámicas sociales. De acuerdo con lo anterior, la problemática de la discapacidad tiene una connotación centrada en el individuo, propio del *Modelo médico* que ha sido también denominado como el modelo individual de la discapacidad (Oliver, 1996). A su vez es posible encontrar la expresión *inclusión social*, la cual ya no se centra exclusivamente en las características individuales de las personas, sino en los ajustes y acomodaciones que debe hacerse al entorno social, político y económico, teniendo presentes las características propias de las PcD para así garantizar la participación activa en las dinámicas propias de la sociedad. De acuerdo con lo anterior, la unidad de análisis comprende de manera latente una concepción de discapacidad asociada al *modelo biopsicosocial*.

En relación con los términos utilizados para denominar a la población objeto de estudio, se emplea la expresión *población afectada por cualquier tipo de discapacidad*, en la que se evidencia que la problemática de la discapacidad recae directamente sobre las personas, propio del *modelo médico o rehabilitador*.

**Tabla 20.** Hallazgos referencial global. Concepción de discapacidad / terminología población objetivo.

Hallazgos referencial global. Concepción de discapacidad / terminología población objetivo				
	CP 1991	PND1 2003	PND2 2007	PND3 2011
<b>Concepción la discapacidad</b>	MMR (Manifiesto) - Condiciones de salud	MS (Latente) - Equidad social - Gasto social - Protección	MS (Latente) - Vulnerabilidad	MMR (Manifiesto) -Prevención -Rehabilitación -Integración MBPS (Latente) -Inclusión social
<b>Terminología en relación con la población objetivo</b>	Minusválidos	Sectores más vulnerables	Grupos poblacionales más rezagados y vulnerables - Personas con algún tipo de discapacidad -Discapacitados	Población afectada por cualquier tipo de discapacidad

**Fuente:** elaboración propia.

Se concluye del análisis de contenido de las unidades de análisis para el referencial global, en términos de la concepción de discapacidad / terminología población objetivo, que:

- Las concepciones de discapacidad evidenciadas por el marco legal que constituye el referencial global, se relacionan de manera manifiesta con el *modelo médico o rehabilitador*, principalmente antes del 2003 y después del 2010. Sin embargo vale la pena mencionar, que de manera latente se evidencian concepciones relacionadas con el *modelo social* entre el 2003 y el 2010. Por último se evidencia una tendencia latente de la concepción de discapacidad relacionada con el *modelo biopsicosocial* después del 2010, periodo en el cual se manifiestan concepciones de discapacidad relacionadas con el *modelo médico rehabilitador*.

- Como subcategoría emergente del estudio para esta categoría, la cual se relaciona con la terminología utilizada para nombrar a la población objetivo de la PPND, es posible determinar que está directamente ligada con la concepción de discapacidad establecida para cada documento legal y normativo analizado. Es así como antes del 2003 y después del 2010, se utilizaron las expresiones *minusválidos y población afectada por cualquier tipo de discapacidad*, respectivamente. A su vez durante el 2002 y el 2010, se utilizaron concepciones que van desde *sectores más vulnerables* hasta *grupos poblacionales más rezagados y vulnerables*, donde se contemplan las expresiones *personas con algún tipo de discapacidad y discapacitados*, como si se trataran de grupos poblacionales distintos.

### ***Los referenciales global y sectorial, comparación de las concepciones de discapacidad***

Este apartado inicia con la presentación de los hallazgos relacionados con el contenido de las diez unidades de análisis que constituyen el referencial sectorial, especificadas en la *Matriz de contingencia, codificación unidades de análisis No. 1. Categoría concepción de discapacidad / terminología población objetivo* (Anexo O). En la Tabla 21 presentada a continuación, se detallan las unidades de análisis a considerar dentro del referencial sectorial.



**Tabla 21.** Unidades de análisis referencial sectorial.  
Concepción de discapacidad / terminología población objetivo.

Unidades de análisis referencial sectorial		
Concepción de discapacidad / terminología población objetivo		
No.	Código I. Doc.	No. U.A
5	L1	1
6	L2	1
7	L3	1
8	C1	1
9	L4	1
10	L5	1
11	L6	1
12	L7	1
13	L8	1
14	C2	1
Total unidades de análisis		10

**Fuente:** elaboración propia.

Una vez se cuenta con los hallazgos del referencial global relacionados con la categoría concepción de discapacidad / terminología población objetivo, especificados en el apartado anterior, se comparan con los resultados del referencial sectorial para la misma categorías a través de los 4 periodos establecidos en términos cronológicos con el fin de evidenciar las relaciones que emergen.

**Tabla 22.** Comparativo referenciales global y sectorial por periodos.  
Concepción de discapacidad / terminología población objetivo.

Comparativo referenciales global y sectorial por periodos				
Concepción de discapacidad / terminología población objetivo				
Referencial	Periodo 1	Periodo 2	Periodo 3	Periodo 4
Global	CP 1991	PND1 2003	PND2 2007	PND3 2011
Sectorial	L1 1988	C1 2004	L5 2008	L8 2013
	L2 1997	L4 2005	L6 2009	C2 2013
	L3 2002		L7 2009	

**Fuente:** elaboración propia.

El periodo 1 comprende en el referencial sectorial los documentos L1<sup>10</sup>, L2<sup>11</sup> y L3<sup>12</sup>. En las unidades de análisis identificadas como No. 5/ C.I.D L1/ No. U.A. 1 y No. 6/ C.I.D

<sup>10</sup> Ley 82 de 1988, por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69a. reunión, Ginebra, 1983.

<sup>11</sup> Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

L2/ No. U.A. 1, se encuentran expresiones como *deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida* para el primer caso; y *habilitación y rehabilitación, y disminución padecida*, para el segundo. Los términos citados anteriormente permiten establecer, de manera manifiesta, una estrecha relación con las concepciones del *modelo médico o rehabilitador*.

En relación con los términos implementados para denominar a la población objeto de estudio, se encuentran las expresiones *persona inválida y personas con limitación*, respectivamente. Dichas denominaciones son propias del *modelo médico o rehabilitador* donde la discapacidad se considera como un problema individual relacionado con la condición de salud o de enfermedad, que invalida y limita a la persona para su propia realización personal, social, política y económica.

La unidad de análisis identificada como No. 7/ C.I.D L3/ No. U.A. 1, relaciona el término *discapacidad* con expresiones como *deficiencia física mental o sensorial, limita la capacidad, causada o agravada por el entorno económico y social*. De acuerdo con el contenido manifiesto, es posible establecer que la concepción de discapacidad se asocia con el *modelo social*, ya que plantea sus causas más allá de las características particulares de la persona, al vincularla con interacciones en el entorno social, político y económico.

En cuanto al lenguaje usado para referirse a la población objetivo, el contenido no revela términos específicos. Sin embargo en este caso, al retomar el objeto por el cual se aprueba esta norma que hace parte del *Marco Legal Nacional de Discapacidad*, se especifica a las *PcD* como la población objetivo.

Al comparar las unidades de análisis del referencial sectorial de este primer periodo cronológico - No. 5/ C.I.D L1/ No. U.A. 1, No. 6/ C.I.D L2/ No. U.A. 1 y No. 7/ C.I.D L3/ No. U.A. 1- correspondientes a los años 1988, 1997 y 2002 respectivamente, se asocian en materia cronológica con la unidad de análisis del referencial global

---

<sup>12</sup> Ley 762 de 2002, por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

identificado como No. 1/ C.I.D CP/ No. U.A. 1 originado en el año de 1991. De unidades de análisis del referencial sectorial, No. 5/ C.I.D L1/ No. U.A. 1. y No. 6/ C.I.D L2/ No. U.A. 1, así una haya sido previa y otra posterior a la del referencial global identificado como No. 1/ C.I.D CP/ No. U.A. 1, se encuentran similitudes en el contenido manifiesto por tener concepciones de la discapacidad asociadas al *modelo médico o rehabilitador,* y por compartir términos similares para nombrar a la población objeto de estudio, identificándola como *personas inválidas y personas con limitación.*

A diferencia de las unidades de análisis anteriores, la identificada como No.7/ C.I.D L3/ No. U.A. 1 se asocia con el *modelo social.* En relación con los términos empleados para referirse a la población objeto de estudio, emplea la expresión *PcD.* Al hacer una revisión más detallada fuera del contenido textual de esta unidad de análisis, se puede establecer que hace parte de una ley que aprueba un documento internacional, por lo cual se manifiestan importantes avances en el uso de una terminología adecuada.

La Tabla 23 muestra los hallazgos comparativos entre los referenciales global y sectorial para el primer periodo establecido.

**Tabla 23.** Periodo 1. Hallazgos comparativos referenciales global y sectorial. Concepción de discapacidad / terminología población objetivo.

Periodo 1. Comparativo referenciales global y sectorial Concepción de discapacidad / terminología población objetivo				
Referencial	Código I. Doc.	Año	Concepción de discapacidad	Terminología en relación con la población objetivo
Global	CP	1991	MMR (Manifiesto) - Condiciones de salud.	Minusválidos.
Sectorial	L1	1988	MMR (Manifiesto) - Deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.	Persona inválida.
	L2	1997	MMR (Manifiesto) - Rehabilitación y rehabilitación. - Disminución padecida.	Personas con limitación.
	L3	2002	MS (Manifiesto) - Deficiencia física, mental o sensorial. - Limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria. - Causada o agravada por el entorno económico y social.	PcD.

**Fuente:** elaboración propia.

El periodo 2 comprende en el referencial sectorial los documentos C1<sup>13</sup> y L4<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Documento Conpes Social 80 de 2004. Política Pública Nacional de Discapacidad.

La unidad de análisis identificada como No. 8/ C.I.D C1/ No. U.A. 1 evidencia de manera manifiesta que la *discapacidad no es una enfermedad o atributo de la persona*, sino que está relacionada con *la presencia de prácticas, factores sociales y culturales negativos que limitan la integración social de las personas*. Se establece así que la concepción de discapacidad expresada en el contenido, se asocia de manera manifiesta con el *modelo social*.

En relación con la terminología implementada para dirigirse a la población objetivo, aunque el contenido de la unidad de análisis no contiene términos específicos, el documento identificado como C1 en su contenido emplea la expresión *PcD*.

En la unidad de análisis identificada como No. 9/ C.I.D L4/ No. U.A. 1, se encuentran definidos los términos *sordo*, *sordociego*, entre otros, en los que se hace referencia específica a condiciones médicas. Lo anterior permite establecer una estrecha relación con el *modelo médico o rehabilitador*.

En cuanto a la terminología utilizada, aunque en la definición se especifica, *sordo y sordociego*, el objeto de la ley en la que se encuentra esta unidad de análisis cita, *por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones*, haciendo referencia al término de personas, antes de su condición particular.

Al comparar las unidades de análisis del referencial sectorial de este segundo periodo - No. 8/ C.I.D C1/ No. U.A. 1 y No. 9/ C.I.D L4/ No. U.A. 1 correspondientes a los años 2004 y 2005 respectivamente, se asocian en términos cronológicos con la unidad de análisis del referencial global identificada como No. 2/ C.I.D PND1/ No. U.A. 1 originado en el 2003. De dicha comparación se establece que la unidad de análisis del referencial sectorial identificada como No. 8/ C.I.D C1/ No. U.A. 1 guarda similitud con la unidad de análisis del referencial global en cuanto a las concepciones de discapacidad

---

<sup>14</sup> Ley 982 de 2005, por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones.

pertenecientes al *modelo social*, pero en cuanto a la terminología utilizada para nombrar a la población objeto de estudio no comparten similitudes.

Por último, al comparar el referencial global con la unidad de análisis del referencial sectorial identificada como No. 9/ C.I.D L4/ No. U.A. 1, se encuentran diferencias en relación con las concepciones de discapacidad, en donde la unidad de análisis del referencial sectorial se identifica con el *modelo médico o rehabilitador*, que utiliza una terminología para referirse a la población objeto de estudio propia del mismo modelo.

La Tabla 24 muestra los hallazgos comparativos entre los referenciales global y sectorial para el segundo periodo establecido.

**Tabla 24.** Periodo 2. Hallazgos comparativos referenciales global y sectorial. Concepción de discapacidad / terminología población objetivo.

Periodo 2. Comparativo referenciales global y sectorial Concepción de discapacidad / terminología población objetivo				
Referencial	Código I. Doc.	Año	Concepción de Discapacidad	Terminología en relación con la población objetivo
Global	PND1	2003	MS (Latente) - Equidad social. - Gasto social. - Protección.	Sectores más vulnerables de la sociedad.
Sectorial	C1	2004	MS (Manifiesto) - La discapacidad no es una enfermedad o atributo de la persona. - Se relaciona con prácticas, factores sociales y culturales negativos que limitan la integración social de las personas.	PcD.
	L4	2005	MMR (Manifiesto) - Hipoacusia, sordo, sordociego.	Sordo, sordociego / personas sordas y sordociegas.

**Fuente:** elaboración propia.

El periodo 3 comprende en el referencial sectorial los documentos L5<sup>15</sup>, L6<sup>16</sup> y L7<sup>17</sup>.

Para la unidad de análisis identificada como No. 10/ C.I.D L5/ No. U.A. 1, se encuentra la expresión de *población vulnerable* dentro de la cual se incluye a las *personas en situación de discapacidad*, por lo cual se establece que en cuanto a la concepción de discapacidad se relaciona de manera latente con el *modelo social*.

<sup>15</sup> Ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

<sup>16</sup> Ley 1306 de 2009, por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados.

<sup>17</sup> Ley 1346 de 2009, por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad.

La unidad de análisis identificada como No. 11/ C.I.D L6/ No. U.A. 1 contiene la expresión manifiesta, *padece limitaciones psíquicas o de comportamiento*, que se relaciona directamente con las concepciones de discapacidad *del modelo médico o rehabilitador*.

En cuanto a la terminología utilizada para referirse a la población objeto de estudio, se encuentran las expresiones manifiestas de *sujetos con discapacidad mental y persona con discapacidad mental*. Sin embargo es importante destacar las expresiones que contiene el objeto de la ley que contempla esta unidad de análisis, la cual cita *por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados*. La expresión, *incapaces emancipados*, en términos de la protección de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad mental los declara como *incapaces*. Este último término tiene implicaciones negativas en relación con las capacidades de estas personas para el ejercicio de sus derechos.

La unidad de análisis identificada como No. 12/ C.I.D L7/ No. U.A. 1 contiene expresiones que establecen de manera manifiesta la relación de las PcD con *deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, al interactuar con diversas barreras, impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás*. De acuerdo con lo anterior es posible establecer que el contenido manifiesto tiene una estrecha relación con el *modelo biopsicosocial*, que contempla no solo el componente biológico que determina la deficiencia, sino el componente personal la actividad y el componente social la participación social (CIF, 2001).

La terminología empleada para referirse a la población objetivo, utiliza de manera manifiesta la expresión *PcD*, tal cual lo establece la Convención del 2006.

Al comparar las unidades de análisis del referencial sectorial de este tercer grupo No. 10/ C.I.D L5/ No. U.A. 1, No. 11/ C.I.D L6/ No. U.A. 1 y No. 12/ C.I.D L7/ No. U.A. 1 correspondientes a los años 2008, y 2009 para las dos últimas, se relacionan con la

unidad de análisis del referencial global identificada como No. 3/ C.I.D. PND2/ No. U.A. 1 del 2007.

La unidad de análisis del referencial sectorial identificada como No. 10/ C.I.D L5/ No. U.A. 1, guarda similitudes con la unidad de análisis del referencial global en términos de las concepciones de discapacidad identificadas con el *modelo social*. Por el contrario, la unidad de análisis del referencial sectorial identificada como No. 11/ C.I.D L6/ No. U.A. 1, se relaciona con concepciones de discapacidad propias del *modelo médico o rehabilitador*. Por último, la unidad de análisis del referencial sectorial identificada como No. 12/ C.I.D L7/ No. U.A. 1 aunque no se identifica con la concepción del discapacidad del referencial global, evidencia importantes avances en la concepción de discapacidad propios del *modelo biopsicosocial*.

La Tabla 25 muestra los hallazgos comparativos entre los referenciales global y sectorial para el tercer periodo establecido.

**Tabla 25.** Periodo 3. Hallazgos comparativos referenciales global y sectorial. Concepción de discapacidad / terminología población objetivo.

Periodo 3. Comparativo referenciales global y sectorial Concepción de discapacidad / terminología población objetivo				
Referencial	Código I. Doc.	Año	Concepción de Discapacidad	Terminología en relación con la población objetivo
Global	PND2	2007	MS (Latente) - Vulnerabilidad.	Grupos poblacionales más rezagados y vulnerables. - Personas con algún tipo de discapacidad. -Discapacitados.
Sectorial	L5	2008	MS (Latente) - Población vulnerable.	Población vulnerable. - Personas en situación de discapacidad.
	L6	2009	MMR (Manifiesto) - Limitaciones psíquicas o de comportamiento.	- Personas con discapacidad mental. - Incapaces emancipados.
	L7	2009	MBPS (Manifiesto) - Deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, diversas barreras, impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.	- PcD.

**Fuente:** elaboración propia.

El periodo 4 comprende en el referencial sectorial los documentos L8<sup>18</sup> y C2<sup>19</sup>.

<sup>18</sup> Ley 1618 de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

<sup>19</sup> Documento Conpes Social 166 de 2013. Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social.

Las unidades de análisis identificadas como No. 13/ C.I.D L8/ No. U.A. 1 y No. 14/ C.I.D C2/ No. U.A. 1, comparten términos similares manifiestos en cuanto a la concepción de discapacidad, ligados estrechamente con el *modelo biopsicosocial* al citar, *personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo, barreras incluyendo las actitudinales, impedir su participación plena y efectiva en la sociedad*. A su vez ambas utilizan el término *PcD* para referirse a la población objeto de estudio, aunque la unidad de análisis No. 14/ C.I.D C2/ No. U.A. 1 evidencia en su contenido de manera manifiesta la posibilidad de utilizar la expresión *personas con y/o situación de discapacidad*, en contravía con lo propuesto con la Convención del 2006.

Al comparar las unidades de análisis del referencial sectorial - No. 13/ C.I.D L8/ No. U.A. 1 y No. 14/ C.I.D C2/ No. U.A. 1- correspondientes al año 2013, se relacionan con la unidad de análisis del referencial sectorial identificada como No. 4/ C.I.D PND3/ No. U.A. 2 del 2011. Las tres unidades de análisis guardan similitud en cuanto a las concepciones de discapacidad, que se asocian con el *modelo biopsicosocial*. En cuanto a la terminología utilizada para referirse a la población objetivo, se emplean expresiones como *personas con y/o situación de discapacidad*, *PcD* y *población afectada por cualquier tipo de discapacidad*, respectivamente.

La Tabla 26 muestra los hallazgos comparativos entre los referenciales global y sectorial para el cuarto periodo establecido.

**Tabla 26.** Periodo 4. Hallazgos comparativos referenciales global y sectorial. Concepción de discapacidad / terminología población objetivo.

Periodo 4. Comparativo referenciales global y sectorial				
Concepción de discapacidad / terminología población objetivo				
Referencial	Código I. Doc.	Año	Concepción de Discapacidad	Terminología en relación con la población objetivo
Global	PND3	2011	MMR (Manifiesto) - Prevención. - Rehabilitación. - Integración MBPS (Latente) - Inclusión Social	- Población afectada por cualquier tipo de discapacidad.
Sectorial	L8	2013	MBPS (Manifiesto) - Personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo, barreras incluyendo las actitudinales, impedir su participación plena y	- Personas con y/o situación de discapacidad.



Periodo 4. Comparativo referenciales global y sectorial Concepción de discapacidad / terminología población objetivo				
Referencial	Código I. Doc.	Año	Concepción de Discapacidad	Terminología en relación con la población objetivo
			efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.	
	C2	2013	MBPS (Manifiesto) - Personas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo, barreras incluyendo las actitudinales, impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás	- PcD.

**Fuente:** elaboración propia.

Se puede concluir de la comparación entre las unidades de análisis del marco legal y normativo de la PPND que componen el referente global y sectorial, en términos de concepción de la discapacidad que:

- En el periodo 1, constituido por las unidades de análisis de los documentos CP, L1, L2 y L3, las concepciones de discapacidad se relacionan de manera manifiesta en la mayoría (3 de 4) con el *modelo médico o rehabilitador*, al igual que la terminología implementada para nombrar a la población objeto de estudio (*minusválidos, persona inválida, personas con limitación*).

- En el periodo 2, constituido por las unidades de análisis de los documentos PND1, C1, y L4, las concepciones de discapacidad se relacionan en la mayoría (2 de 3) con el *modelo social*, una de manera latente y otra manifiesta. Sin embargo se evidencia que en el referencial sectorial, se manifiestan proporcionalmente las concepciones de discapacidad con el *modelo social y el modelo médico o rehabilitador*. En cuanto a la terminología implementada para nombrar a la población objetivo, se evidencian expresiones como *sectores vulnerables, personas con discapacidad, sordo, sordociego / personas sordas y sordociegas ciegas*.

- En el periodo 3, constituido por las unidades de análisis de los documentos PND2, L5, L6 y L7, las concepciones de discapacidad del referencial sectorial se relacionan de manera latente en su mayoría con el *modelo social*, aunque se evidencian de manera manifiesta concepciones relacionadas con el *médico o rehabilitador y biopsicosocial*, respectivamente; mientras que la del global se relaciona de manera latente con el

*modelo social*. En cuanto a la terminología implementada para nombrar a la población objeto de estudio, se evidencia el uso de expresiones como *discapacitados*, *personas en situación de discapacidad* y *PcD*, aunque salta a la vista la expresión *incapaces emancipados* utilizada para nombrar a las *PcD* mental en el referencial sectorial.

- En el periodo 4, constituido por las unidades de análisis de los documentos PND3, L8 y C2, las concepciones de discapacidad se relacionan mayoritariamente (3 de 4) con el *modelo biopsicosocial*, una de manera latente y dos de manera manifiesta. Sin embargo es importante mencionar que en el referencial sectorial las concepciones de discapacidad se asocian de manera manifiesta con el *modelo biopsicosocial* en su totalidad. En cuanto a la terminología implementada para nombrar a la población objetivo, se evidencia el uso de la expresión *PcD* en su mayoría (2 de 3).

- La concepción de discapacidad de las unidades de análisis contempladas se relacionan de manera manifiesta en su mayoría con el *modelo médico o rehabilitador* (6 de 14), seguido con el *modelo biopsicosocial* (3 de 14) y finalizando con el *modelo social* (2 de 14). De manera latente las unidades de análisis se relacionan en su mayoría con el *modelo social* (3 de 14), seguidas por el modelo biopsicosocial (1 de 14). Solo una de las unidades de análisis del referencial global (PND3) se identificó con dos concepciones de discapacidad, de manera manifiesta con el *modelo médico o rehabilitador* y latente el *modelo biopsicosocial*.

- En concordancia con los términos utilizados para referirse a la población objetivo, predominan aquellos que se relacionan con el *modelo médico o rehabilitador*, entre los que se encuentran *minusválidos*, *persona inválida*, *personas con limitación*, entre otros; seguido por el término *PcD*. Sin embargo vale la pena mencionar que en el periodo 4, se utiliza en el referencial global la expresión *población afectada por cualquier tipo de discapacidad* y en el referencial sectorial se usa la expresión *personas con y/o situación de discapacidad*, lo que puede prestarse para confusiones en la forma correcta de dirigirse a la población objetivo.

## **La inclusión laboral de las Personas con Discapacidad en la Política Pública Nacional de Discapacidad**

Con el fin de favorecer la inclusión de las PcD en el mercado laboral, la literatura ha reportado distintas estrategias que han tenido como propósito el promover dicho fin.

Con el fin identificar las estrategias que comprende la PPND para promover inclusión laboral de las PcD, las unidades de análisis seleccionadas pertenecientes al marco legal y normativo, se han dispuesto en la matriz de contingencia denominada *inclusión laboral de PcD* para ser clasificadas en las subcategorías: *Empleo protegido – EP, Centros Especiales de Empleo – CEE, Empleo abierto u ordinario – EAO, Ley de Cuotas – LDC, Empleo con Apoyo – ECA, Responsabilidad Social Empresarial –RSE, Teletrabajo – TT, Otras estrategias – OE, Entidades responsables – ER, Orientación laboral - OL y Penalización al empleador – PE.*

En este apartado se presentan los hallazgos relacionados con el contenido de las unidades de análisis de los documentos identificados como CP y PND, correspondientes al referencial global, y L y C correspondientes al referencial sectorial, con el fin de identificar las estrategias para la inclusión laboral de PcD contenidas en los documentos seleccionados que conforman la PPND en Colombia.

### ***La inclusión laboral de las Personas con Discapacidad en el referencial global***

Este apartado inicia con la presentación de los hallazgos relacionados con el contenido de las seis unidades de análisis que constituyen el referencial global, especificadas en la *Matriz de contingencia, codificación unidades de análisis No. 2. Categoría inclusión laboral de Personas con Discapacidad* (Anexo P).

En la Tabla 27 presentada a continuación, se detallan las unidades de análisis a considerar dentro del referencial global.

**Tabla 27.** Unidades de análisis referencial global.  
Inclusión laboral de Personas con Discapacidad.

Unidades de análisis referencial global		
Inclusión laboral de PcD		
No.	Código I. Doc.	No. U.A
1	CP	1
2	PND1	1
3	PND1	2
4	PND1	3
5	PND2	1
6	PND3	1
Total Unidades de Análisis		6

**Fuente:** elaboración propia.

Para el documento legal identificado como CP<sup>20</sup>, la unidad de análisis No. 1/ C.I.D CP/ No. U.A. 1 especifica de manera manifiesta el *garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud*, de donde se infiere de manera latente que puede darse en el *empleo protegido y/o el empleo abierto u ordinario*.

Cabe mencionar respecto al contenido de esta unidad de análisis que menciona puntualmente *garantizar y derecho a un trabajo*, de acuerdo con Orjuela, Segura, Tovar y Velandia (2011) aunque se pueda inferir de la interpretación de la Constitución de 1991 que los ciudadanos tienen el derecho al empleo que a su gusto elijan, la Corte Constitucional ha precisado que eso no hace referencia a que el derecho al trabajo implique la obligación del Estado a todas las personas que lo demanden y estén en condición de realizarlo<sup>21</sup>.

Para el PND1<sup>22</sup>, las unidades de análisis identificadas como No. 2/ C.I.D PND1/ No. U.A. 1, No. 3/ C.I.D PND1/ No. U.A. 2 y No. 4/ C.I.D PND3/ No. U.A. 3 aunque no mencionan específicamente el derecho al trabajo, especifican *el impulsar la generación de empleo, políticas de crecimiento económico y apoyo directo al empleo para la creación de empleos mediante beneficios económicos a las empresas que empleen, en otros, discapacitados*. Adicionalmente se menciona al *SENA* como *entidad*

<sup>20</sup> Constitución Política de la República de Colombia de 1991.

<sup>21</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-008 de 1992.

<sup>22</sup> Ley 812 de 2003, por la cual se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 2003-2006.

Responsable para la *orientación Laboral* en términos de *intermediación laboral*. Por último, se establece que de manera latente las unidades de análisis hacen referencia al *empleo protegido y/o al empleo abierto u ordinario*.

Para el PND2<sup>23</sup>, la unidad de análisis identificada como No. 5/ C.I.D PND2/ No. U.A. 1 aunque no menciona específicamente el derecho al trabajo, cita una *política de promoción de reducción de la pobreza y promoción del empleo y la equidad para los grupos poblacionales más rezagados y vulnerables como son... las personas con algún tipo de discapacidad y discapacitados...*, entre otros. De esta manera se establece que de manera latente esta unidad de análisis hace referencia al *empleo protegido y/o al empleo abierto u ordinario*. Adicionalmente cita *programas especiales de sensibilización para la promoción de empleo*, lo cual puede ser contemplado como *otra estrategia que otorga Beneficios al trabajador -PcD-*.

Para el PND3<sup>24</sup>, la unidad de análisis identificada como No. 6/ C.I.D PND3/ No. U.A. 1 aunque no menciona específicamente el derecho al trabajo, cita *una estrategia de igualdad de oportunidades que nivele el terreno de juego, que garantice que cada colombiano tenga acceso a las herramientas fundamentales que le permitían labrar su propio destino*, infiriéndose la relación con el empleo. De esta manera se establece que de manera latente esta unidad de análisis hace referencia al *empleo protegido y/o al empleo abierto u ordinario*.

**Tabla 28.** Hallazgos referencial global. Inclusión laboral de Personas con Discapacidad.

Hallazgos referencial global.				
Inclusión laboral de PcD				
	CP 1991	PND1 2003	PND2 2007	PND3 2011
EP	Latente - Derecho al trabajo	Latente – Políticas	Latente – Políticas	Latente – Política
CEE				
EAO	Latente - Derecho al trabajo	Latente – Políticas	Latente – Políticas	Latente – Política
LDC				
ECA				
RSE				
TT				
OE				

<sup>23</sup> Ley 1151 de 2007, por la cual se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010.

<sup>24</sup> Ley 1450 de 2011, por la cual se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014.

Hallazgos referencial global.				
Inclusión laboral de PcD				
	CP 1991	PND1 2003	PND2 2007	PND3 2011
BEE		Reducción costos de despido y parafiscales		
BNE				
BT			- Programas especiales de sensibilización para la promoción del empleo.	- Estrategia de igualdad de oportunidades... que garantice que cada colombiano tenga acceso a las herramientas fundamentales que le permitan labrar su propio destino
ER		SENA		
OL		- Intermediación laboral SENA		
PE				

**Fuente:** elaboración propia.

Se concluye del análisis de contenido para el referencial global en términos de la *Inclusión laboral de PcD* que:

- El documento identificado como CP, en su unidad de análisis identificada como No. 1/ C.I.D CP/ No. U.A. 1 menciona el garantizar a la PcD el derecho al trabajo, sin que esto quiera decir que el Estado este obligado a brindar un trabajo a todos aquellos que estén en condición es de realizarlo.
- A excepción del documento identificado como CP y su unidad de análisis identificada como No. 1/ C.I.D CP/ No. U.A. 1 que mencionan explícitamente el derecho al trabajo de las PcD, las demás unidades de análisis de los documentos del referencial global- PND1, PND2 y PND3 - no lo especifican.
- Ninguna de las unidades de análisis de los documentos del referencial global -CP, PND1, PND2 y PND3- mencionan de manera manifiesta el *empleo protegido y/o el empleo abierto u ordinario*. Sin embargo se infiere que de manera latente sus contenidos hacen referencia a éstas dos modalidades de empleo.
- Ninguna de las unidades de análisis de los documentos del referencial global -CP, PND1, PND2 y PND3- mencionan de manera manifiesta alguna de las estrategias para la inclusión laboral de las PcD contempladas por esta investigación -CEE, Ley de Cuotas, ECA, RSE y TT-.

- Se evidencian dentro de los hallazgos de este referencial, como *otras estrategias* los *beneficios económicos para el empleador*, los *beneficios para los trabajadores –PcD-* a través de los programas especiales de sensibilización para la promoción del empleo y la *intermediación laboral* que tiene como *entidad responsable* al SENA.

### ***Los referenciales global y sectorial, comparación de la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad***

Este apartado inicia con la presentación de los hallazgos relacionados con el contenido de las 27 unidades de análisis que constituyen el referencial sectorial, especificadas en la *Matriz de contingencia, codificación unidades de análisis No. 2. Categoría inclusión laboral de Personas con Discapacidad* (Anexo P).

En la Tabla 29 presentada a continuación, se detallan las unidades de análisis a considerar dentro del referencial sectorial.

**Tabla 29.** Unidades de análisis referencial sectorial. Inclusión laboral de Personas con Discapacidad.

Unidades de análisis referencial sectorial.		
Inclusión laboral de PcD		
No.	Código I. Doc.	No. U.A
7	L1	1
8	L1	2
9	L1	3
10	L1	4
11	L2	1
12	L2	2
13	L2	3
14	L2	4
15	L2	5
16	L2	6
17	L3	2
18	C1	2
19	L4	2
20	L4	3
21	L4	4
22	L5	1
23	L6	2
24	L7	2
25	L7	3
26	L7	4

Unidades de análisis referencial sectorial.		
Inclusión laboral de PcD		
No.	Código l. Doc.	No. U.A
27	L7	5
28	L7	6
29	L8	2
30	L8	3
31	L8	4
32	L8	5
33	C2	2
<b>Total Unidades de Análisis</b>	<b>27</b>	

**Fuente:** elaboración propia

Una vez se cuenta con los hallazgos del referencial global relacionados con la categoría inclusión laboral de PcD, especificados en el apartado anterior, se comparan con los resultados del referencial sectorial para la misma categoría a través de los 4 periodos establecidos en términos cronológicos con el fin de evidenciar las relaciones que emergen.

**Tabla 30.** Comparativo referenciales global y sectorial por periodos. Inclusión laboral de Personas con Discapacidad.

Comparativo referenciales global y sectorial por periodos Concepción de discapacidad / terminología población objetivo				
Referencial	Periodo 1	Periodo 2	Periodo 3	Periodo 4
<b>Global</b>	CP 1991	PND1 2003	PND2 2007	PND3 2011
<b>Sectorial</b>	L1 1988 L2 1997 L3 2002	C1 2004 L4 2005	L5 2008 L6 2009 L7 2009	L8 2013 C2 2013

**Fuente:** elaboración propia.

El periodo 1 comprende en el referencial sectorial los documentos L1<sup>25</sup>, L2<sup>26</sup> y L3<sup>27</sup>.

Para la L1, las unidades de análisis identificadas como No. 7/ C.I.D L1/ No. U.A. 1, No. 8/ C.I.D L1/ No. U.A. 2, No. 9/ C.I.D L1/ No. U.A. 3 y No. 10/ C.I.D L1/ No. U.A. 4 se

<sup>25</sup> Ley 82 de 1988, por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69a. reunión, Ginebra, 1983.

<sup>26</sup> Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

<sup>27</sup> Ley 762 de 2002, por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.



relacionan con la política de readaptación profesional y de empleo para “personas inválidas”.

En la unidad de análisis No. 7/ C.I.D L1/ No. U.A. 1 se menciona *que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo*. De acuerdo se establece que de manera latente se refiere al *empleo abierto u ordinario* y que se considere como *otra estrategia con beneficios para el trabajador - PcD -*.

El contenido de la unidad de análisis No. 8/ C.I.D L1/ No. U.A. 2 evidencia que dicha política está destinada a *promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo*. De esta manera se puede establecer que se refiere de manera manifiesta al *empleo abierto u ordinario*.

La unidad de análisis No. 9/ C.I.D L1/ No. U.A. 3 menciona de manera manifiesta en el contenido que las *medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias*. Dichas *medidas positivas especiales* se conocen con el nombre de acciones afirmativas, y son entendidas como medidas de carácter temporal mediante un trato preferencial a individuos pertenecientes a grupos que han experimentado históricamente situaciones de discriminación que pueden llegar a persistir a futuro, que buscan lograr la igualdad no solamente en términos formales sino reales (Deere & León, 2002).

Las acciones afirmativas se han manifestado especialmente en relación con el tema laboral, con el fin de buscar la igualdad de oportunidades en el empleo de quienes son discriminados y excluidos de los procesos para la obtención del mismo, tal como lo expresan León y Holguín (2005 a).

La unidad de análisis No. 10/ C.I.D L1/ No. U.A. 4 cita en su contenido que las *autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines*.

Es así como se puede establecer que de manera latente se hace referencia al *empleo abierto u ordinario*, se evidencian en *otras estrategias beneficios para el trabajador – PcD-*, se habla de *entidades responsables* aunque no se mencionan cuáles son y se cita la *orientación laboral*.

Para la L2, las unidades de análisis identificadas como No. 11/ C.I.D L2/ No. U.A. 1, No. 12/ C.I.D L2/ No. U.A. 2, No. 13/ C.I.D L2/ No. U.A. 3, No. 14/ C.I.D L2/ No. U.A. 4, No. 15/ C.I.D L2/ No. U.A 5 y No. 16/ C.I.D L2/ No. U.A 6 están directamente relacionadas con la integración laboral de las “personas con limitación”.

La unidad de análisis No. 11/ C.I.D L2/ No. U.A. 1 menciona que *el Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con limitación, a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas con limitación que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y rehabilitación*. De acuerdo con lo anterior se establece que de manera latente se hace referencia al *empleo abierto u ordinario*, y se mencionan ciertos ministerios como *entidades responsables*.

La misma unidad de análisis citada, manifiesta en su contenido que el *Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que la disminución padecida no permita la inserción al sistema competitivo*. Se establece así que esta unidad de análisis se refiere de manera manifiesta al *empleo protegido*.

La unidad de análisis No. 12/ C.I.D L2/ No. U.A. 2 menciona puntualmente que el SENA *a través de los servicios de información para el empleo establecerá unas líneas de orientación laboral*. De acuerdo con lo anterior se establece que la unidad de análisis se refiere de manera latente al *empleo protegido y/o al empleo abierto u ordinario*, además de establecer *los servicios de información para el empleo como otra estrategia con beneficios para el trabajador -PcD-*, y brindar *orientación laboral*.

La unidad de análisis No. 13/ C.I.D L2/ No. U.A. 3 evidencia como estrategia para fomentar la inclusión laboral, el brindar ciertas preferencias a los empleadores particulares que vinculen laboralmente “personas con limitación”. Se establece así que esta unidad de análisis se refiere de manera latente al *empleo abierto u ordinario*; expresa de manera manifiesta porcentajes relacionados con la *Ley de Cuotas* sin sanción efectiva, al mencionar que serán *preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación adjudicación y celebración de contratos, sean éstos públicos o privados*, los empleadores que cuenten en sus nóminas con un *mínimo del 10% de sus empleados en condiciones de discapacidad... contratados por lo menos con anterioridad de un año* y que se mantengan por un *lapso igual al de la contratación*; y *beneficios no económicos para el empleador* relacionados con la *prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales*, si estos se orientan al *desarrollo de planes y programas* en los que participen activa y permanentemente “personas con limitación”, y *tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo* para el manejo de “personas con limitación”.

Dicha unidad de análisis también evidencia *beneficios para el trabajador - PcD-* no solo en términos de su inclusión laboral, sino en cuanto a mantenerse en el empleo, en programas en las empresas que impliquen su participación activa y permanente, y maquinarias y equipos para su uso.

La unidad de análisis No. 14/ C.I.D L2/ No. U.A. 4, evidencia *otra estrategia*, al citar en su contenido que *ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo*. Dicha estrategia jurídica conocida con el nombre de estabilidad laboral reforzada, fue suprimida por medio del Decreto 19 de 2012 donde se estableció por medio del artículo 137 que:

...no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato, siempre se garantizará el derecho al debido proceso...

Sin embargo este artículo fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-744 de 2012, por el cargo de exceso en el ejercicio de las facultades extraordinarias, al establecer dentro de la conclusión que:

(iii) La estabilidad laboral reforzada de las personas con alguna discapacidad es un derecho constitucional que demanda acciones afirmativas, dada su relación con la dignidad humana, la igualdad y la integración social, cuyos alcances en materia de protección y salvaguarda no pueden ser restringidos por el Estado, salvo que existan estrictas razones suficientes que así lo ameriten, para no desconocer el principio de no regresividad.

La estabilidad laboral reforzada, como acción afirmativa busca contribuir a condiciones justas y no discriminación en el empleo, sin embargo no ha cumplido con el objetivo propuesto, desestimado la contratación de PcD por el temor de los empleadores a ser demandados por el despido o terminación de contrato si no hay una previa autorización de la oficina de trabajo.

Se puede establecer así que esta unidad de análisis hace referencia latente al *empleo abierto u ordinario*, con *beneficios para el trabajador* relacionados con la mediación de la oficina del Trabajo para que no haya manejos irregulares en la finalización de contratos, y con *penalización económica* para los empleadores que incumplan la medida.

En la unidad de análisis No. 15/ C.I.D L2/ No. U.A. 5, se evidencia *otra estrategia* para fomentar la inclusión laboral de las PcD con *beneficios económicos a los empleadores* al evidenciar en su contenido que *los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior 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 limitación*; adicionalmente obtienen *beneficios no económicos* al disminuir en un 50% la cuota de aprendices obligado a contratar, *si los contratados por él son PcD comprobada no inferior al 25%*. De acuerdo con lo anterior se puede establecer que de manera latente se hace referencia al *empleo abierto u ordinario*, y se

evidencian *beneficios para el trabajador* –PcD- al ser contratado laboralmente para acceder a las deducciones de la renta y la disminución de la cuota de aprendices.

Vale la pena mencionar que el contenido de esta unidad de análisis no evidencia de manera explícita que los beneficios económicos de los que son objetos los empresarios al contratar PcD, se otorgan como parte del apoyo del Estado para realizar los ajustes necesarios que garanticen el ingreso y la permanencia en el empleo en condiciones dignas, justas y equitativas de acuerdo con las necesidades puntuales de las personas.

La unidad de análisis No. 16/ C.I.D L2/ No. U.A. 6 menciona como en los *talleres de trabajo protegidos*, las remuneraciones para las personas con limitación que en ellos laboren no pueden estar por debajo del 50% del salario mínimo legal vigente (SMLV en adelante), a excepción de quienes se encuentren *aún bajo terapias en cuyo caso no podrá ser remunerado por debajo del 75% del SMLV*.

Lo anterior permite establecer la diferencia de condiciones entre el *empleo abierto u ordinario* y el *empleo protegido*, este último donde se contemplan los talleres de trabajo protegido conocidos también como los *CEE*, y en los cuales es evidente la precaria situación en cuanto a los salarios.

La unidad de análisis No. 17/ C.I.D L3/ No. U.A. 2, menciona el *adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral... para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad... entre las que se encuentran medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro... de programas y actividades, tales como el empleo...* De acuerdo con el contenido de esta unidad de análisis se puede establecer que las medidas para eliminar la discriminación pueden ser consideradas como *otra estrategia con beneficios para el trabajador* -PcD-. Adicionalmente se cita a las *autoridades gubernamentales y/o entidades privadas* como entidades responsables sin que se especifique cuáles son.

Al comparar la unidad de análisis del referencial global No. 1/ C.I.D CP/ No. U.A. 1 con las del sectorial, se evidencia que una vez se establece en el referencial global el *garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud*, el referencial sectorial desarrolla un marco normativo donde se evidencian estrategias más definidas en relación con el acceso al empleo por parte de las PcD. Aunque el referencial global no menciona de manera puntual estrategias relacionadas con el *empleo abierto u ordinario* y el *empleo protegido* sino que se infiere de manera latente la presencia de éstas dos categorías de empleo, el referencial sectorial establece contenidos relacionados con las mismas.

**Tabla 31.** Periodo 1. Hallazgos comparativos referenciales global y sectorial. Inclusión laboral de Personas con Discapacidad.

Periodo 1. Comparativo referenciales global y sectorial Inclusión laboral de PcD				
Referencial	Código I. Doc.	Año	EP (CEE) EAO (LDC, ECA, RSE y TT)	OE (BEE, BNE, BT) ER, OL, PE
Global	CP	1991	Derecho al trabajo. - EP (Latente) - EAO (Latente)	No específica.
Sectorial	L1	1988	Mercado regular del empleo. - EAO (Manifiesto)	OE - BT - Readaptación profesional para promover oportunidades de empleo de "personas inválidas". - Medidas positivas especiales, para igualdad efectiva de oportunidades. - Orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines. OL - Para lograr, conservar y progresar en el empleo. ER - Autoridades competentes (no específica).
	L2	1997	Integración laboral. - EP (Manifiesto) - CEE (Manifiesto) Talleres de trabajo protegido. - EAO (Manifiesto) - LDC (Manifiesto) Preferencia en igualdad de condiciones en procesos de licitación, celebración y adjudicación de contratos, públicos o privados, a empleadores particulares que tengan vinculadas laboralmente un mínimo de 10% de "personas con limitación" en su nómina, con un año de anterioridad y por el tiempo que dure la contratación.	OE - BNE - Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, orientados al desarrollo de planes y programas en los que participen activa y permanentemente "personas con limitación" - Tasas arancelarias ( a fijar por el Gobierno) a la importación de maquinaria y equipo para el manejo de "personas con limitación". - Disminución de un 50% de la cuota de aprendices obligado a contratar, si los contratados son PcD no inferior al 25% comprobada. OE - BEE. - Derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones de trabajadores con limitación. OE - BT. - Servicios de información para el empleo – SENA. - Estabilidad laboral reforzada. PE - Incumplimiento de la estabilidad laboral reforzada de parte del empleador, por despido o terminación de contrato de la PcD sin que medie autorización de oficina de trabajo. Indemnización para la PcD equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones. ER - Ministerios del Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública y Educación Nacional. - SENA - Organizaciones de personas con limitación OL

Periodo 1. Comparativo referenciales global y sectorial Inclusión laboral de PcD				
Referencial	Código I. Doc.	Año	EP (CEE) EAO (LDC, ECA, RSE y TT)	OE (BEE, BNE, BT) ER, OL, PE
				- Servicios de información para el empleo - SENA
	L3	2002	Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las PcD. - EP (Latente) - EAO (Latente)	OE -BT. - Adoptar medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración a través de programas y actividades, tales como el empleo. - ER. Autoridades gubernamentales y/o entidades privadas (no específica).

**Fuente:** elaboración propia.

El periodo 2 comprende en el referencial sectorial, los documentos C1<sup>28</sup> y L4<sup>29</sup>.

Para el C1, la unidades de análisis identificada como No. 18/ C.I.D C1/ No. U.A. 2, menciona que las dificultades en *materia de empleo* requieren *más que el diseño de una política para la integración laboral de las PcD*, de la conjugación de *los elementos que permitan armonizar la política de empleo del país con el fin de garantizar el acceso a las oportunidades laborales en igualdad de condiciones para esta población –PcD-*. Del contenido de esta unidad de análisis se deduce de manera latente, que se refiere a garantizar el acceso a las oportunidades laborales en igualdad de condiciones, ya sea en el *empleo abierto u ordinario* o el *empleo protegido*.

Para la L4, las unidades de análisis identificadas como No. 19/ C.I.D L4/ No. U.A. 2, No. 20/ C.I.D L4/ No. U.A. 3 y No. 21 / C.I.D L4/ No. U.A. 4 se relacionan con las normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas.

La unidad de análisis No. 19/ C.I.D L4/ No. U.A. 2, menciona que *el Gobierno Nacional, dentro de la política de empleo, reservará para ser cubiertos con sordos y sordociegos, un porcentaje de cargos de la Administración Pública y Empresas del Estado*. A su vez establece que *la proporción de los cargos que deberán reservarse será determinada por vía de reglamentación*. De esta manera se puede establecer que el contenido de manera latente se refiere al *empleo abierto u ordinario*, y como estrategia para

<sup>28</sup> Documento Conpes Social 80 de 2004. Política Pública Nacional de Discapacidad.

<sup>29</sup> Ley 982 de 2005, por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones.

promover la inclusión hace alusión a la *Ley de Cuotas* sin sanción efectiva, al citar que se debe contar con un porcentaje de cargos a reservarse mediante reglamentación.

La unidad de análisis No. 20/ C.I.D L4/ No. U.A. 3 menciona que *el SENA... a través de los servicios de información para el empleo establecerá líneas de orientación laboral que permita relacionar las capacidades del beneficiario y su adecuación con la demanda laboral*. Se evidencia así dentro del contenido la importancia de la *Orientación Laboral* para el acceso al empleo, ya sea este *abierto u ordinario o protegido* según se puede inferir de manera latente.

La unidad de análisis No. 21/ C.I.D L4/ No. U.A. 4 menciona que *en los concursos que se organicen para el ingreso al servicio público, serán admitidas en igualdad de condiciones las personas con limitación auditiva y visual asociada*. El contenido de esta unidad de análisis permite establecer igualdad de condiciones de esta población para acceder al empleo en el servicio público, relacionado de manera latente con el *empleo abierto u ordinario*.

Al comparar la unidad de análisis del referencial global con las del sectorial, se evidencia que en ambos referenciales no se expresa de manera manifiesta contenido relacionado con *empleo abierto u ordinario y/o con el empleo protegido*, sino de manera latente. El desarrollo de estrategias o programas para la inclusión laboral de las PcD se da a partir del marco legal del referencial sectorial. En este periodo, al igual que para el 1, aparece en el referencial sectorial de manera manifiesta la estrategia de la *Ley de Cuotas* sin sanción efectiva, evidenciándose también la *orientación laboral*.

**Tabla 32.** Periodo 2. Hallazgos comparativos referenciales global y sectorial. Inclusión laboral de Personas con Discapacidad.

Periodo 2. Comparativo referenciales global y sectorial Inclusión laboral de PcD				
Referencial	Código I. Doc.	Año	EP (CEE) EAO (LDC, ECA, RSE y TT)	OE (BEE, BNE, BT) ER, OL, PE
Global	PND1	2003	- EP (Latente) - EAO (Latente)	OE -BEE - Reducción costos de despido y parafiscales. ER - SENA -OL Intermediación laboral – SENA.
	C1	2004	- EP (Latente) - EAO (Latente)	No específica.



Periodo 2. Comparativo referenciales global y sectorial Inclusión laboral de PcD				
Referencial	Código I. Doc.	Año	EP (CEE) EAO (LDC, ECA, RSE y TT)	OE (BEE, BNE, BT) ER, OL, PE
Sectorial	L4	2005	- EP (Latente) - EAO (Latente) - LDC (Manifiesto) Dentro de la política de empleo, reservará un porcentaje de cargos para sordos y sordociegos en la Administración Pública y Empresas del Estado, vía reglamentación.	- ER - Gobierno Nacional. - Administración Pública. - Empresas del Estado. - SENA. - OL - Servicios de información para el empleo – SENA.

**Fuente:** elaboración propia.

El periodo 3 comprende en el referencial sectorial, los documentos L5<sup>30</sup>, L6<sup>31</sup> y L7<sup>32</sup>.

Para la L5, la unidad de análisis No. 22/ C.I.D L5/ No. U.A. 1 menciona que *el Ministerio de la Protección Social, formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (Personas en situación de discapacidad...)*. De acuerdo con el contenido, se puede evidenciar de manera latente que se refiere a una estrategia para la inclusión laboral de PcD en el *empleo protegido y/o en el empleo abierto u ordinario*. Adicionalmente se expresa de manera manifiesta que se trata de la estrategia del TT, donde se cita como *entidad responsable* al Ministerio de la Protección Social.

Para la L6, la unidad de análisis No. 23/ C.I.D L6/ No. U.A. 2 menciona que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad mental incluye la oportunidad de tener un trabajo en *un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles*. Se establece así que el contenido manifiesta de manera explícita su relación con el *empleo abierto u ordinario*.

Como *entidad responsable de garantizar los derechos laborales individuales y colectivos para los trabajadores con discapacidad mental*, la unidad de análisis cita al Estado.

En relación con los empleadores, el contenido de la unidad de análisis menciona que

<sup>30</sup> Ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

<sup>31</sup> Ley 1306 de 2009, por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados.

<sup>32</sup> Ley 1346 de 2009, por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad.

*están obligados a adoptar procesos de selección, formación profesional, permanencia y promoción que garanticen igualdad de condiciones a personas con discapacidad mental.* De acuerdo con lo anterior se puede establecer que de manera latente se hace referencia al ECA, en donde los encargados de realizar los procesos no son directamente los empleadores sino las agencias especializadas en esta estrategia, quienes realizan el acompañamiento a los empleadores brindando importantes beneficios al trabajador con discapacidad mental.

Para la L7, las unidades de análisis identificadas como No. 24/ C.I.D L7/ No. U.A. 2, No. 25/ C.I.D L7/ No. U.A. 3, No. 26/ C.I.D L7/ No. U.A. 4, No. 27/ C.I.D L7/ No. U.A. 5, y No. 28/ C.I.D L7/ No. U.A. 6 se relacionan directamente con el ejercicio del derecho al trabajo de las PcD, a través de la Convención del 2006.

La unidad de análisis No. 24/ C.I.D L7/ No. U.A. 2 menciona que el derecho de las PcD al trabajo incluye *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.* Se establece así que el contenido manifiesta de manera explícita su estrecha relación con el *empleo abierto u ordinario.*

La unidad de análisis No. 25/ C.I.D L7/ No. U.A. 3 al mencionar en el contenido el apoyo que requieren las PcD para *la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo*, se relaciona de manera latente con algunos de los procesos propios del ECA para facilitar la inclusión laboral, o de los relacionados con la *Orientación Laboral.*

La unidad de análisis No. 26/ C.I.D L7/ No. U.A. 4 establece que se requiere promover *el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes.* Menciona que puede incluir *programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.* De acuerdo con lo anterior se establece que el contenido evidencia *otras estrategias* relacionadas con *beneficios económicos para el empleador* como los incentivos, y *beneficios para el trabajador – PcD -* a través de la implementación de *acciones afirmativas* para fomentar su inclusión en el mercado

laboral.

Las unidades de análisis No. 27/ C.I.D L7/ No. U.A. 5 y No. 28/ C.I.D L7/ No. U.A. 56 en su contenido se refieren a los *ajustes razonables en el lugar de trabajo* y a *promover la adquisición de experiencia laboral en el mercado de trabajo, abierto* respectivamente. De esta manera se establece que la unidad de análisis hace referencia a los *beneficios para el trabajador*, no solo en cuanto a los ajustes razonables en lugar del trabajo sino en relación con la adquisición de experiencia que permita adquirir mayores competencias en el mercado laboral abierto.

Al comparar la unidad de análisis del referencial global con las del sectorial, el referencial global evidencia de manera latente en su contenido relación con el *empleo protegido* y/o el *empleo abierto u ordinario* y el referencial sectorial evidencia una tendencia manifiesta hacia la promoción de la inclusión laboral de las PcD en el *empleo abierto u ordinario*. También se encuentra en los dos referenciales la presencia de estrategias que brindan *beneficios al empleador y al trabajador –PcD-*, evidenciándose principalmente en el referencial sectorial de manera latente el *ECA*.

**Tabla 33.** Periodo 3. Hallazgos comparativos referenciales global y sectorial. Inclusión laboral de Personas con Discapacidad.

Periodo 3. Comparativo referenciales global y sectorial Inclusión laboral de PcD				
Referencial	Código I. Doc.	Año	EP (CEE) EAO (LDC, ECA, RSE y TT)	OE (BEE, BNE, BT) ER, OL, PE
Global	PND2	2007	- EP (Latente) - EAO (Latente)	OE- BT - Programas especiales de sensibilización para la promoción del empleo.
Sectorial	L5	2008	- EP (Latente) - EAO (Latente) TT (Manifiesto)	ER Ministerio de la Protección Social.
	L6	2009	Derecho al trabajo de las PcD mental - EAO (Manifiesto) - ECA (Latente) Empleadores obligados a adoptar procesos de selección, formación permanencia y promoción del empleo.	ER - El Estado, responsable de garantizar los derechos laborales individuales y colectivos para los trabajadores con discapacidad mental.
	L7	2009	-EAO (Manifiesto) -ECA (Latente) Apoyo para la búsqueda, obtención y mantenimiento del empleo.	OL - Apoyo para la búsqueda, obtención y mantenimiento del empleo. OE - BT - Políticas y medidas pertinentes para promover el empleo de las PcD, entre las que se encuentran programas y acciones afirmativas. - Ajustes razonables en el lugar de trabajo. - Adquisición de experiencia en el mercado de trabajo abierto. OE - BEE

Periodo 3. Comparativo referenciales global y sectorial Inclusión laboral de PcD				
Referencial	Código I. Doc.	Año	EP (CEE) EAO (LDC, ECA, RSE y TT)	OE (BEE, BNE, BT) ER, OL, PE
				- Políticas y medidas pertinentes para promover el empleo de las PcD, entre las que se encuentran los incentivos.

**Fuente:** elaboración propia.

El periodo 4 comprende en el referencial sectorial, los documentos L8<sup>33</sup> y C2<sup>34</sup>.

Para la L8, las unidades de análisis identificadas como No. 29/ C.I.D L8/ No. U.A. 2, No. 30/ C.I.D L8/ No. U.A. 3, No. 31/ C.I.D L8/ No. U.A. 4 y No. 32/ C.I.D L8/ No. U.A. 5 se relacionan con la garantía del pleno ejercicio del derecho al trabajo por parte de las PcD.

La unidad de análisis No. 29/ C.I.D L8/ No. U.A. 2, menciona como *entidad responsable* de establecer medidas relacionadas con la garantía del ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las PcD, al *Ministerio de Trabajo*. Cita dentro las medidas para la garantía de este derecho, el expedir el *decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa*, no solo para las empresas que tengan contratadas PcD sino para *empresas de PcD, familiares y tutores*; donde aparecen como entidades responsables del Gobierno Nacional, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el DNP.

El contenido de esta unidad de análisis permite establecer por el contenido latente, relación con el *empleo abierto u ordinario*. Adicionalmente hace referencia a *otras estrategias* en las cuales ya no solo se evidencian *beneficios no económicos para los empleadores y para los Trabajadores - PcD* – sino para familiares y tutores.

La unidad de análisis No. 30/ C.I.D L8/ No. U.A. 3 menciona que el *Ministerio de Trabajo*, como *entidad responsable*, deberá *garantizar la capacitación y formación al trabajo de las PcD y sus familias teniendo en cuenta la oferta laboral del país, fortalecer los programas de ubicación laboral de las PcD...* además de los *servicios de*

<sup>33</sup> Ley 1618 de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

<sup>34</sup> Documento Conpes Social 166 de 2013. Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social.

*apoyo de acompañamiento a las empresas, y desarrollar planes y programas de inclusión laboral para las personas que por su discapacidad severa o múltiple no puedan ser fácilmente incluidos en el mercado laboral. Para este último ítem se menciona que se deberán fijar estrategias protegidas o asistidas de generación de ingresos o empleo que permitan a sus cuidadoras y cuidadores, y sus familias, las posibilidades de intervenir en estos procesos.*

El contenido de esta unidad de análisis permite establecer de manera latente relación con el *empleo abierto u ordinario* y de manera manifiesta con el *empleo protegido*.

Cita como *otras estrategias, beneficios no económicos* para las empresas centrados en servicios de apoyo y acompañamiento para la ubicación laboral de las PcD. En relación con estos servicios de apoyo, puede evidenciarse cierta relación latente con el ECA, y los servicios que prestan sus agencias.

En los *beneficios para los trabajadores – PcD severa o múltiple-*, se establece el desarrollo programas de empleo protegidos y asistidos en los que intervengan sus cuidadores y familias. Este último punto se considera un importante avance, ya que la discapacidad es una problemática social que afecta no solo a la persona, sino a su entorno familiar y social cercano.

La unidad de análisis No. 31/ C.I.D L8/ No. U.A. 4 hace referencia de manera latente al *empleo protegido* y/o el *empleo abierto u ordinario*, cita la *orientación laboral* relacionada con *servicios de apoyo de acompañamiento a las empresas* los cuales pueden ser considerados como *beneficios no económicos al trabajador*, menciona la *certificación de competencias laborales de acuerdo con su experiencia como beneficios para el trabajador – PcD* y como *entidad responsable al SENA*.

La unidad de análisis No. 32/ C.I.D L8/ No. U.A. 5, menciona la implementación de reglamentación por decreto, de un sistema de preferencias a favor de los *empleadores particulares que vinculen laboralmente personas con discapacidad debidamente certificadas, en un porcentaje mínimo del 10% de su planta de trabajadores*. Las

preferencias se otorgan para aplicar a *procesos de adjudicación y celebración de contratos, y al otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales.*

De acuerdo con lo anterior se establece que el contenido de la unidad de análisis hace referencia de manera latente con el *empleo abierto u ordinario*, adicionalmente presenta como *otra estrategia* relacionada con *beneficios no económicos* para el empleador, y por último manifiesta porcentajes mínimos de PcD en las plantas de trabajadores para acceder a las preferencias, lo que está ligado con el concepto de la estrategia de *Ley de Cuotas* sin sanción efectiva.

Para el C2, la unidad de análisis No. 33/ C.I.D C2/ No. U.A. 2 menciona que se *definirán mecanismos para el acompañamiento en la fase inicial de la inclusión laboral y para el acceso para la formación para el trabajo de jóvenes adultos con discapacidad.*

El contenido de esta unidad de análisis se relaciona de manera latente con el *empleo protegido* y el *empleo abierto u ordinario*. Adicionalmente evidencia *otra estrategia* relacionada no solo con la inclusión laboral sino con el *acceso para la formación para el trabajo*. Vale la pena resaltar que se menciona dentro de los mecanismos a definir, el *acompañamiento en la fase inicial de la inclusión laboral*, lo que podría garantizar solo el acceso pero no la permanencia que resulta de gran importancia para las PcD en el mercado laboral.

Al comparar la unidad de análisis del referencial global con las del sectorial, el referencial global evidencia de manera latente en su contenido, relación con el *empleo abierto u ordinario* y el *empleo protegido*. Sin embargo el contenido del referencial sectorial evidencia una tendencia manifiesta en relación con el desarrollo de *estrategias protegidas* para personas con discapacidades severa o múltiples, a quienes a se les dificulta la inclusión al mercado laboral.

En relación con las estrategias para promover la inclusión laboral de las PcD, se evidencian de manera latente procesos relacionados con el *ECA* mediante los servicios de apoyo de acompañamiento a las empresas para la inclusión laboral; y porcentajes

mínimos de contratación en las empresas para acceder a preferencias, los cuales se relacionan de manera manifiesta con la *Ley de Cuotas* sin sanción efectiva,

El referencial global evidencia *otra estrategia* relacionada con la igualdad de oportunidades para garantizar el acceso a herramientas fundamentales que permitan labrar su propio destino, de donde se infiere el acceso a un trabajo. En este orden de ideas, el referencial sectorial evidencia la *orientación laboral* dentro de su contenido, en relación con *otras estrategias* no solo se citan preferencias relacionadas con *beneficios no económicos* para el empleador sino para las empresas de PcD, familiares y tutores.

**Tabla 34.** Periodo 4. Hallazgos comparativos referenciales global y sectorial. Inclusión laboral de Personas con Discapacidad.

Periodo 4. Comparativo referenciales global y sectorial Inclusión laboral de PcD				
Referencial	Código I. Doc.	Año	EP (CEE) EAO (LDC, ECA, RSE y TT)	OE (BEE, BNE, BT) ER, OL, PE
Global	PND3	2013	- EP (Latente) - EAO (Latente)	OE- BT - Estrategia de igualdad de oportunidades que garantice que cada colombiano tenga acceso a las herramientas fundamentales que le permitan labrar su propio destino.
Sectorial	L8	2013	- EP (Manifiesto) - EAO (Latente) - ECA (Latente) Servicios de apoyo de acompañamiento a las empresas - LDC (Manifiesto) Sistema de preferencias para empleadores particulares que vinculen laboralmente a PcD en un porcentaje mínimo del 10% de su planta de trabajadores.	ER - Gobierno Nacional - Ministerio de Trabajo. - Ministerio de Hacienda y Crédito Público. - Departamento Nacional de Planeación - SENA OE – BNE - BT - Expedición de Decreto de puntuación adicional para procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa (empresas que contraten PcD, empresas de PcD, familiares y tutores). - Ministerio de Trabajo, Ministerio de Hacienda y Crédito Público y Departamento Nacional de Planeación. - Certificación de competencias laborales de las PcD. SENA. OE - BNE - Garantizar asesoría y acompañamiento a los empresarios que deseen contratar PcD - SENA. OL - Fortalecer los programas de ubicación laboral de PcD – Ministerio de Trabajo. - Garantizar asesoría y acompañamiento a los empresarios que deseen contratar PcD - SENA.
	C2	2009	- EP (Latente) - EAO (Latente)	OL - Mecanismos para el acompañamiento en la fase inicial de la inclusión laboral OE - BT - Mecanismos para el acceso para la formación para el trabajo de jóvenes adultos con discapacidad.

**Fuente:** elaboración propia.

Los hallazgos que surgen de la comparación entre las unidades de análisis del referencial global y sectorial para cada uno de los cuatro periodos establecidos, en términos de la inclusión laboral de las PcD, se describen a continuación.

## **Periodo 1**

- El referencial global afirma la reivindicación del derecho al trabajo de las PcD sin que se evidencie una tendencia manifiesta, sino latente por el *empleo protegido y el empleo abierto u ordinario*. Sin embargo el referencial sectorial inicia con una tendencia manifiesta por el *empleo abierto u ordinario*, que pasa a tener una tendencia manifiesta por el *empleo protegido*, y que finaliza con una tendencia latente por el *empleo protegido y el empleo abierto u ordinario*.

En términos de estrategias para promover la inclusión laboral de las PcD, en el referencial global no se evidencia ninguna en particular dentro del *empleo protegido y/o el empleo abierto u ordinario*, mientras que en el referencial sectorial se evidencian las siguientes:

- *Los CEE* denominados dentro del marco legal colombiano como talleres de trabajo protegido, se citan de manera manifiesta dentro del marco legal colombiano en relación con la remuneración que deben recibir las “personas con limitación” que laboren en ellos.
- *La Ley de Cuotas* sin sanción efectiva, de manera manifiesta, para otorgar preferencias en igualdad de condiciones en procesos de licitación, celebración y adjudicación de contratos a las empresas que tengan un mínimo de 10% de empleados con discapacidad en nómina.
- En relación con *otras estrategias con beneficios no económicos*, se brindan a los empleadores que vinculen laboralmente a PcD en sus nóminas de trabajadores (prelación en el otorgamiento de créditos para programas que involucren la participación activa de PcD, tasas arancelarias especiales para la importación de equipos al manejo de trabajadores con discapacidad, disminución de la cuota del aprendices en un 50% si los aprendices contratados son PcD). En cuanto a *beneficios económicos para el empleador*, se tiene el derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones de los trabajadores con limitación.
- En *otras estrategias con beneficios para el trabajador -PcD-*, se evidencia la readaptación profesional para promover el empleo de “personas inválidas”. Adicionalmente se presenta la estrategia que se denomina estabilidad reforzada, que



puede ser considerada como beneficio y obstáculo a la vez para la inclusión laboral. Por último, se cita el adoptar las medidas para eliminar la discriminación y promover la integración en el empleo.

- En relación con la *orientación laboral con beneficios para el trabajador* –PcD-, se mencionan las medidas para adoptar servicios de orientación y formación profesional, y se citan los servicios de información para el empleo del SENA.

- Como *entidades responsables* de las medidas para inclusión laboral de las PcD se encuentran los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública y Educación Nacional, el SENA y las organizaciones de “personas con limitación”.

- En relación con la *penalización al empleador*, se cita la indemnización que debe pagar el empleador equivalente a 180 días del salario sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones, por despido o terminación de contrato de la PcD sin que medie autorización de la oficina de Trabajo.

## **Periodo 2**

- El referencial global evidencia de manera latente el *empleo protegido y el empleo abierto u ordinario*, lo que se refleja de la misma manera en el referencial sectorial.

- El referencial global evidencia *otra estrategia con beneficios económicos para el empleador*, al establecer la reducción de costos de despido y parafiscales para las empresas que contraten PcD.

El referencial sectorial evidencia las siguientes estrategias:

- La *Ley de Cuotas* sin sanción efectiva, de manera manifiesta, al expresar que dentro de la política de empleo se reservará un porcentaje de cargos para sordos y sordociegos en la Administración Pública y Empresas del Estado, donde la proporción de los cargos será determinada por vía de reglamentación.

- Como *entidades responsables* se cita al Gobierno Nacional, la Administración Pública, las empresas del Estado y el SENA.

- En cuanto a la *orientación laboral*, se citan los servicios de información para el empleo a

cargo del SENA.

### **Periodo 3**

- El referencial global evidencia de manera latente el *empleo protegido y el empleo abierto u ordinario*, mientras que el referencial sectorial menciona de manera latente el *empleo protegido* pero de manera manifiesta el *empleo abierto u ordinario*.

- Dentro de las estrategias que se citan para promover la inclusión de las PcD, el referencial global menciona como *otra estrategia con beneficios al trabajador -PcD-* los programas especiales de sensibilización para la promoción del empleo.

El referencial sectorial evidencia las siguientes estrategias:

- El *TT*, mediante la formulación de una política pública de incorporación a ésta estrategia de “personas en situación de discapacidad”.

- La obligación de los empleadores a adoptar procesos de selección, formación, permanencia y promoción en el empleo de las PcD, las cuales se relacionan de manera latente con el *ECA*.

- Dentro de las que se consideran como *otras estrategias con beneficios al trabajador – PcD-*, se citan las políticas y medidas pertinentes para promover el empleo de las PcD entre las que se encuentran los programas y acciones afirmativas y los ajustes razonables.

- En cuanto a la *orientación laboral* se menciona el apoyo para la búsqueda, obtención y mantenimiento del empleo de las PcD.

- *Otra estrategia* relacionada con los *beneficios económicos para el empleador*, cita los incentivos como medida para promover el empleo de las PcD.

- Como *entidad responsable* de la política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable se cita al Ministerio de la Protección Social; y como *entidad responsable* de garantizar los derechos laborales individuales y colectivos para los trabajadores con discapacidad mental, al Estado.

#### **Periodo 4**

- El referencial global evidencia de manera latente el *empleo protegido y el empleo abierto u ordinario*. Por el contrario el referencial sectorial cita de manera manifiesta el *empleo protegido* y de manera latente el *empleo abierto u ordinario*.

- En relación con las estrategias, el referencial global evidencia como *otra estrategia con beneficios para el trabajador – PcD-*, la igualdad de oportunidades que garantice que cada colombiano tenga acceso a las herramientas fundamentales para labrar su propio destino.

El referencial sectorial evidencia las siguientes estrategias:

- Relacionado de manera latente con el *ECA*, se citan los servicios de apoyo de acompañamiento a las empresas.

- *La Ley de Cuotas* sin sanción efectiva se cita de manera manifiesta, al mencionar preferencias para los empleadores particulares que vinculen porcentajes mínimos del 10% de PcD en su planta de trabajadores.

- En relación con *otras estrategias con beneficios no económicos* para el empleador y *beneficios para el trabajador*, se cita la expedición de decreto de puntuación adicional para procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa (empresas que contraten PcD, empresas de PcD, familiares y tutores). También se cita en *beneficios no económicos* el garantizar asesoría y acompañamiento a los empresarios que deseen contratar PcD, y en *beneficios para el trabajador – PcD-* la certificación de las competencias laborales de las PcD, con el SENA como entidad responsable de ambas estrategias.

- Dentro de la *orientación laboral* se cita el acompañamiento a empresarios en la contratación de PcD que tiene como *entidad responsable* al SENA.

- Como entidades responsables de la inclusión laboral de las PcD, se menciona al Gobierno Nacional, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Departamento Nacional de Planeación y el SENA.

## Hallazgos generales de la investigación

Las unidades de análisis de las leyes y normas que hacen parte de la PPND, relacionadas con la inclusión laboral de las PcD, fueron contempladas en términos de los referenciales global y sectorial a través de las categorías de concepción de la discapacidad / terminología población objetivo e inclusión laboral de PcD, para el respectivo análisis de contenido.

De acuerdo con el papel que juegan los referenciales en las políticas públicas, se pudo tener una visión del sector de la discapacidad en las políticas contempladas, de donde surgieron los siguientes panoramas:

- En el referencial global compuesto por la CP de 1991 y los PND1, 2 y 3 del 2001 al 2014, la concepción de discapacidad / terminología población objetivo, de manera manifiesta se relacionó con el *modelo médico o rehabilitador* con fuertes tendencias antes del año 2003 y después del 2010. A su vez, la terminología utilizada para referirse a la población objetivo estuvo estrechamente ligada con dicha concepción, caracterizada por implementar términos como minusválidos, persona inválida, personas con limitación, entre otros

- Los referenciales global y sectorial en términos de la concepción de discapacidad / terminología población objetivo, comparten la tendencia manifiesta por las concepciones de discapacidad asociadas al *modelo médico o rehabilitador*, seguidas por el *modelo biopsicosocial*, finalizando con el *modelo social*. Por lo anterior se puede concluir que la terminología empleada para referirse a la población objetivo se ha transformado paulatinamente pasando de usar expresiones como minusválidos hasta PcD, ésta última de acuerdo con la Convención de 2006.

Una vez se tiene la concepción de discapacidad / terminología población objetivo que se evidencia en los referenciales globales y sectoriales, se contempla la categoría de inclusión laboral de PcD presente en dichos referenciales.

El referencial global evidencia por su contenido latente relación con *el empleo protegido y el empleo abierto u ordinario*. De las estrategias desarrolladas para promover la inclusión laboral de las PcD establecidas inicialmente por esta investigación (*los CEE, la Ley de Cuotas, el ECA, la RSE y el TT*), no se evidencia en el contenido de las unidades de análisis relación latente o manifiesta con alguna de ellas.

Sin embargo dentro de la categoría *otras estrategias*, que emergió del análisis de contenido de la PPND, se encontró:

- *Beneficios económicos para el empleador*, reducción de costos de despido y parafiscales
- *Beneficios para el trabajador -PcD-*, programas especiales de sensibilización para la promoción del empleo y la igualdad de oportunidades que garanticen el acceso a herramientas fundamentales que permitan labrar el propio destino.
- Dentro de la *orientación laboral*, se cita la intermedicación laboral en donde el SENA aparece como *entidad responsable*.

El referencial sectorial en términos de la categoría inclusión laboral de PcD, evidencia antes del 2003 una tendencia manifiesta tanto por el *empleo protegido* como por el *empleo abierto u ordinario*; la cual para después del 2010 continúa siendo manifiesta para el *empleo protegido* pero latente para el *empleo abierto u ordinario*. De acuerdo con las estrategias iniciales establecidas por esta investigación para propiciar la inclusión laboral de las PcD (*los CEE, la Ley de Cuotas, el ECA, la RSE y el TT*), se evidencia por el contenido manifiesto de las unidades de análisis relación con los *CEE* denominados en el marco normativo como talleres de trabajo protegido; la *Ley de Cuotas* sin sanción efectiva, y el *TT*.

Por el contenido latente se establece relación con el *ECA*. Por último cabe mencionar que la única estrategia que no se menciona de manera latente o manifiesta dentro de los referenciales global y sectorial es la *RSE*, por implementarse de manera voluntaria por parte de las empresas, más allá del mandato legal.

De acuerdo con las estrategias emergentes para esta categoría, denominada como la subcategoría *Otras estrategias*, se encontró:

- En *beneficios económicos para el empleador*: derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones de trabajadores con limitación; los incentivos como medidas para promover el empleo de las PcD; y la reducción de costos de despido y parafiscales para las empresas que contraten PcD.

- En *beneficios no económicos para el empleador*: prelación para el otorgamiento de créditos subvenciones para planes o programas que involucren “personas con limitación”; tasas arancelarias (por fijar) para la importación de maquinarias y equipos al manejo de “personas con limitación”; disminución de cuota de aprendices; puntuación adicional para procesos de licitación, concurso de méritos y contratación directa a empresarios que contraten PcD; y asesoría y acompañamiento a los empresarios que deseen contratar PcD.

- En *beneficios para el trabajador -PcD-*: la readaptación profesional para promover oportunidades de empleo; medidas positivas especiales para igualdad efectiva de oportunidades; estabilidad reforzada; servicios de información para el empleo; medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración en el empleo; políticas y medidas pertinentes para promover el empleo de las PcD, entre las que se encuentran medidas y acciones afirmativas; ajustes razonables en el lugar de trabajo: puntuación adicional para procesos de licitación, concurso de méritos y contratación directa a empresas de PcD, familiares y tutores; y certificación de competencias laborales a través del SENA.

Dentro de la subcategoría *orientación laboral*: la cual se relaciona con los servicios de información para el empleo a cargo del SENA, que brinda apoyo para la búsqueda, obtención y mantenimiento del empleo; y el fortalecer los programas de ubicación laboral de PcD a través del Ministerio de Trabajo.

Dentro de la *penalización al empleador* se cita la indemnización que se deberá pagar al trabajador con discapacidad por el incumplimiento relacionado con la estabilidad laboral reforzada.

LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL COLOMBIANO, UNA ACCIÓN CONJUNTA

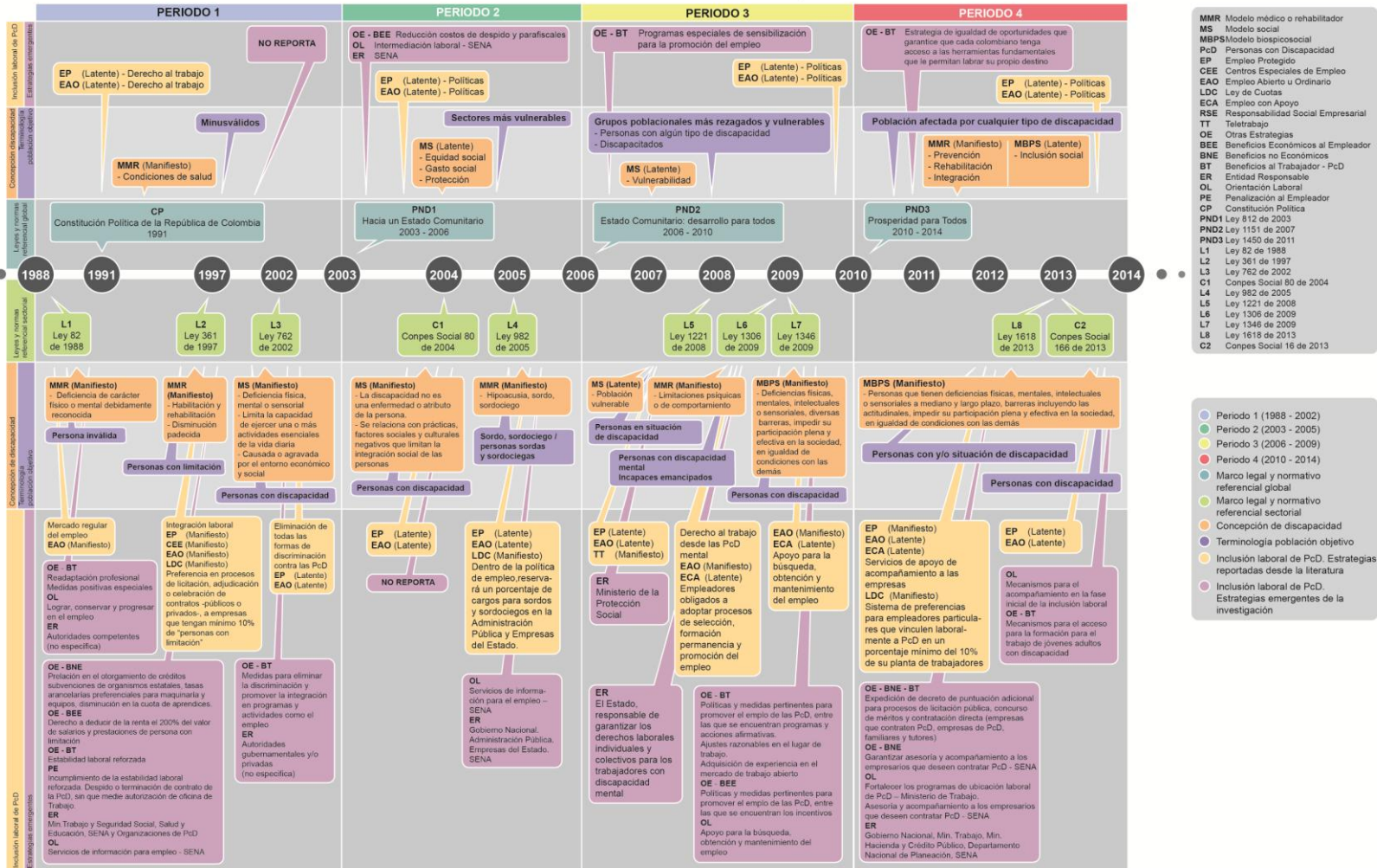
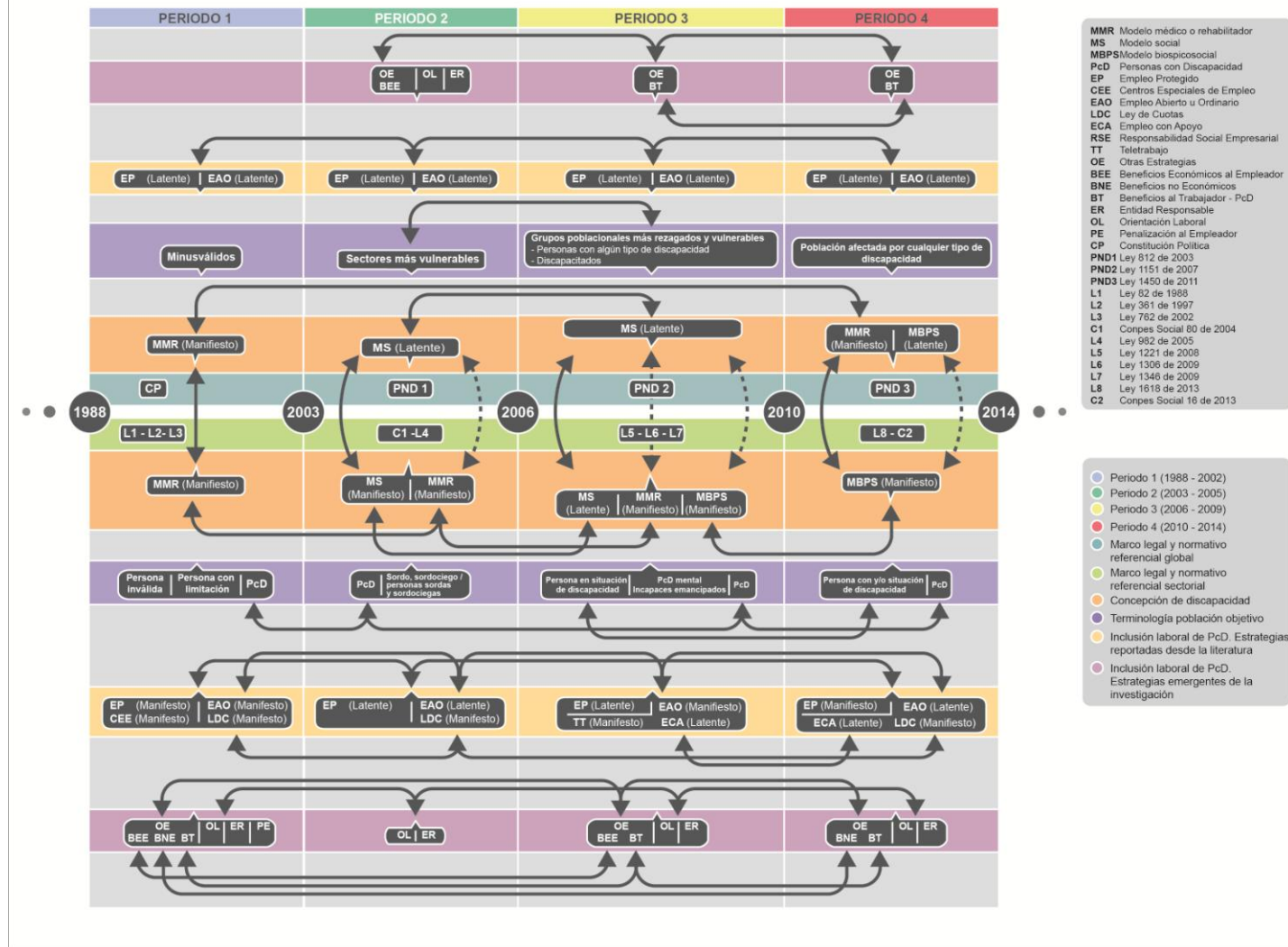


Figura 4. Infografía de hallazgos.

Fuente. Elaboración propia.



LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL COLOMBIANO, UNA ACCIÓN CONJUNTA



- MMR Modelo médico o rehabilitador
- MS Modelo social
- MBPS Modelo biopsicosocial
- PcD Personas con Discapacidad
- EP Empleo Protegido
- CEE Centros Especiales de Empleo
- EAO Empleo Abierto u Ordinario
- LDC Ley de Cuotas
- ECA Empleo con Apoyo
- RSE Responsabilidad Social Empresarial
- TT Teletrabajo
- OE Otras Estrategias
- BEE Beneficios Económicos al Empleador
- BNE Beneficios no Económicos
- BT Beneficios al Trabajador - PcD
- ER Entidad Responsable
- OL Orientación Laboral
- PE Penalización al Empleador
- CP Constitución Política
- PND1 Ley 812 de 2003
- PND2 Ley 1151 de 2007
- PND3 Ley 1450 de 2011
- L1 Ley 82 de 1988
- L2 Ley 361 de 1997
- L3 Ley 762 de 2002
- C1 Compen Social 80 de 2004
- L4 Ley 952 de 2005
- L5 Ley 1221 de 2008
- L6 Ley 1306 de 2009
- L7 Ley 1346 de 2009
- L8 Ley 1618 de 2013
- C2 Compen Social 18 de 2013

- Periodo 1 (1988 - 2002)
- Periodo 2 (2003 - 2005)
- Periodo 3 (2006 - 2009)
- Periodo 4 (2010 - 2014)
- Marco legal y normativo referencial global
- Marco legal y normativo referencial sectorial
- Concepción de discapacidad
- Terminología población objetivo
- Inclusión laboral de PcD. Estrategias reportadas desde la literatura
- Estrategias emergentes de la investigación

Figura 5. Síntesis de hallazgos y relaciones entre los mismos.

Fuente. Elaboración propia.

## CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

Con el fin de identificar y analizar las estrategias para la inclusión laboral de PcD presentes en la PPND en Colombia, este trabajo investigativo buscó conocer a través del contenido de algunos documentos que constituyen los referenciales global y sectorial de la política, y de las unidades de análisis que los componen, las concepciones de discapacidad y las estrategias contempladas para promover la inclusión laboral.

- En términos de la categoría *concepción de discapacidad*, se evidencia una marcada tendencia por conceptos propios del *modelo médico o rehabilitador*, seguidos por aquellos que tienen una visión más ecológica como los pertenecientes al *modelo biopsicosocial*.
- En relación con la categoría emergente del estudio denominada *terminología población objetivo*, se establece una estrecha relación entre ésta y las concepciones de discapacidad evidenciadas, además de una evolución acorde entre los mismos ya que en la medida en que las concepciones abordan la discapacidad más allá de una situación que recae sobre el individuo, el lenguaje implementado se transforma.
- En términos de la categoría *inclusión laboral de PcD* se pudo establecer que la PPND aunque evidencia en sus contenidos de manera manifiesta relación con las estrategias denominadas como los *CEE, la Ley de Cuotas y el TT*, y de manera latente por el *ECA*, no posee unas directrices claras en términos de regulación que permitan su correcta implementación, puesta en práctica y seguimiento.
- Al comparar los hallazgos del estudio con los de los antecedentes investigativos contemplados en términos de las estrategias para la inclusión laboral de las PcD, se puede establecer que en ambos existe una tendencia hacia las modalidades que propendan por la inclusión en el

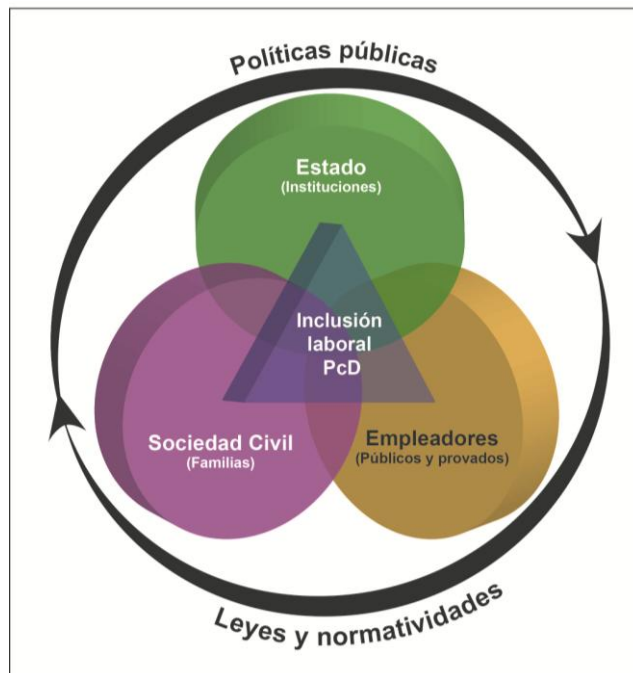
mercado laboral ordinario y que cuenten con una implementación mediante un marco legal, como en el caso de la *Ley de Cuotas* y del *ECA*.

- De la estrategia denominada *RSE* no se evidenció su presencia dentro del contenido analizado, ni de manera manifiesta ni latente, debido a que es una medida que se implementa voluntariamente por las empresas que cumplen con las disposiciones legales que les competen y que adquieren unos compromisos adicionales por los impactos que tienen sus acciones en los contextos en los cuales se establecen.
- Como subcategorías emergentes de la *inclusión laboral de PcD*, se evidencian *otras estrategias* relacionadas con *beneficios económicos para el empleador*, *beneficios no económicos* y *beneficios para el trabajador*, las cuales aunque parecen tener unas directrices más claras para la obtención de los mismos, requieren de la respectiva reglamentación a través de políticas y decretos para fijar términos puntuales de aplicación.
- En términos de los *beneficios no económicos* que se pueden obtener mediante la ley, ya no se menciona únicamente a los empleadores que contraten PcD, sino a las empresas constituidas por éstas y sus familiares cuidadores, lo cual evidencia un importante logro.
- Respecto a la subcategoría *orientación laboral*, se establece la importancia que tiene dentro del contenido de la PPND analizada, en relación con el logro de la inclusión laboral de las PcD.
- Como principales *entidades responsables* de las estrategias planteadas a través de la PPND, se encuentra el Ministerio del Trabajo y el SENA, las cuales como entes encargados, requieren de un apoyo complementario y colaborativo de parte de entidades públicas y privadas involucradas en el tema para ejercer un mayor control de los programas propuestos.
- En relación con la *penalización al empleador*, la PPND determina la indemnización a favor del empleado, por el incumplimiento del procedimiento de despido o terminación de contrato sin que medie la oficina de trabajo (fuero de protección reforzada).

- Se refleja una evolución relacionada con las estrategias que plantea la PPND para propiciar la inclusión laboral de las PcD, que pasa de las pertenecientes al *empleo protegido* a las del *empleo abierto u ordinario*.
- Si bien es cierto que la PPND contempla estrategias para la inclusión laboral de PcD, es importante que éstas no se conviertan en camisa de fuerza y atenten contra la autonomía y la dignidad de las personas, ya que encuentran un gran reto en la Convención del 2006, la Ley 1346 de 2009 y la Ley 1618 de 2013, desde las cuales se promueve que las personas tengan unas opciones más libertarias y emancipatorias en cuanto a sus aspiraciones y lo que desean hacer.
- La investigación no pretende legitimar que las estrategias encontradas mediante el análisis sean las únicas opciones para la inclusión laboral de las PcD, sino que se contempla la responsabilidad del Estado en diseñar opciones que puedan ser manejables y fluidas, no tanto porque las personas no puedan ser incluidas en el mercado laboral como tal, sino por las barreras que se presentan para su acceso. Esto puede verse también en doble vía, porque los empresarios tienen la libertad de emplear a PcD a través de dichas estrategias o simplemente por otros mecanismos.
- En términos del análisis a la política pública realizado por este estudio, se establece que es un asunto de alta complejidad. Esta investigación permitió acercarse a la realidad de la inclusión laboral de las PcD a través del contenido de la PPND contemplado desde las estrategias planteadas, en la perspectiva particular de la investigadora, como un ejercicio que ofrece una mirada general a partir de las inquietudes personales y profesionales provenientes de un área de estudio diferente a aquellas en las que tradicionalmente se aborda este tipo de análisis. Este punto de vista pretende aportar una comprensión multidimensional del problema complejo objeto de la maestría: la discapacidad y la inclusión social.
- Fue importante abordar en esta investigación el enfoque cognitivo para el análisis de la política pública, con el fin de conocer las percepciones que tienen los diseñadores de políticas sobre el problema a ser abordado, ya

que a partir de éstas visiones e ideas se desprenden las estrategias y los programas. Es así como se puede deducir que los conceptos que se manejan desde la concepción de la normatividad no son inocentes, juegan un papel primordial en lo que se va a construir y en lo que se va a proyectar a futuro.

- Mediante las búsquedas bibliográficas realizadas para el estudio, se pudo evidenciar un vacío en la publicación científica de documentos que contengan experiencias relativas a las estrategias y los programas de inclusión laboral de las PcD que se han dado a nivel nacional.
- Se puede establecer que la solución para promover la inclusión de las PcD en el mercado laboral colombiano, está en manos de todos y cada uno de quienes conformamos la sociedad, ya que como sujetos políticos debemos participar activamente en la construcción de acciones a implementar en el marco de planes y programas gubernamentales, donde el conocimiento aunado a la voluntad política y los recursos disponibles, viabilicen el logro de objetivos sociales, lo cual en palabras de Ordoñez – Matamoros (2013) consiste en el concepto de política pública.
- Por último, se puede establecer que a pesar de observar progresos significativos en términos de las estrategias para la inclusión laboral de PcD, es posible determinar que no son suficientes y que se requiere de una acción conjunta que involucre de manera real y efectiva al Estado, las PcD, sus familias, los empleadores y la sociedad civil, para establecer acuerdos que generen un mayor compromiso con las problemáticas que afectan el acceso al entorno laboral y el ejercicio de diferentes derechos como el trabajo, la salud y la recreación, entre otros. De acuerdo con lo anterior surge el título asignado a esta investigación, puesto que la inclusión de las PcD en el mercado laboral colombiano, requiere de dicha acción conjunta.



**Figura 6:** La inclusión laboral de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta.

**Fuente:** elaboración propia.

## Recomendaciones

### *Desde las políticas públicas*

Se hace necesario impulsar la construcción de una política general de empleo en la que se contemple la equiparación de los derechos de los distintos grupos de población, entre los que se encuentran las PcD, quienes históricamente han sido excluidas y a quienes se les han vulnerado constantemente muchos de sus derechos fundamentales, ya la PPND no es suficiente. La intervención socio-política con miras a lograr la inclusión de las PcD en igualdad de condiciones que los demás ciudadanos, es indispensable.

### ***Desde lo académico***

Debe promoverse el realizar con mayor frecuencia estudios que aborden marcos teóricos interdisciplinarios como el propuesto por Muller (2010) desde los referenciales de la política pública, ya que a partir de estas miradas se pueden realizar hallazgos de gran relevancia en el contenido que instruyan tanto al diseñador de políticas como al profesional y al usuario de los servicios o políticas mismas.

A lo largo del recorrido de esta investigación se reconocieron valiosas experiencias de inclusión laboral de PcD que no han sido documentadas o sistematizadas a través de publicaciones científicas, y que sería de gran valor el reconocer el trabajo realizado en términos de logros y oportunidades de mejora, como importantes antecedentes que puedan nutrir la construcción e implementación de nuevos programas.

Se sugiere adelantar otras investigaciones que realicen un rastreo específico de diferentes experiencias de inclusión laboral de PcD que han surgido a la largo del tiempo, no solo como resultado de programas originados desde la normatividad a través de instituciones públicas, sino como de otras prácticas a nivel privado que reflejen innovación como producto de la realidad experimentada por los empleadores y las PcD en su rol laboral, a través de sus propias voces.

### ***Desde la sociedad civil***

Se requiere la generación de programas y acciones puntuales desde la sociedad civil y las poblaciones directamente interesadas, que motiven y exijan la intervención gubernamental, con el fin de lograr actos del poder legislativo que conlleven a soluciones reales en pro del bienestar general de las PcD, en los diferentes ámbitos de desarrollo laboral, social, cultural, político y educativo, entre otros. Al mencionar el bienestar general de las PcD, no debe convertirse en una pretensión exclusivista, sino que por el contrario se propenda por soluciones globales que beneficien la totalidad de la población sin ningún tipo de exclusión.

Hay que concientizar a los actores relacionados con el tema de la inclusión laboral de las PcD, de que más allá de las normas impositivas y sus sanciones, es un deber cívico el tratamiento igualitario y equitativo a la totalidad de la población sin distinción alguna.

### ***Desde las estrategias para la inclusión laboral***

Se requiere que las estrategias planteadas para la inclusión laboral de las PcD a través de la PPND, posean en su reglamentación una ruta clara de implementación en donde se contemplen, entre otros, los procesos de acompañamiento real a los empleadores por medio de agencias intermediarias establecidas para tal fin, donde se determinen explícitamente las entidades responsables, de manera que se pueda ejercer un control sobre la gestión a través de la generación de indicadores, metas y resultados de los programas vigentes.

El logro de la inclusión laboral real y efectiva para las PcD, a través de diferentes estrategias, puede convertirse en la principal herramienta para romper el círculo vicioso que se forma entre la discapacidad y la pobreza, que conlleva al detrimento de sus derechos y anhelos, así como los de sus familias.

En términos de los beneficios económicos y no económicos que establece la ley para los empresarios que contraten laboralmente PcD dentro de su plantilla de empleados, se hace necesario realizar procesos de sensibilización en donde se comunique de manera clara el papel que éstos juegan, ya que no consisten en un ahorro o premio, sino que se constituyen en un apoyo que brinda el Estado al empleador para la realización de adaptaciones, ajustes razonables, adquisición de equipos e implementación de programas específicos en las empresas, entre otros, en los cuales estén directamente involucradas las PcD que laboren en la empresa.

El estudio al evidenciar diferentes estrategias para la inclusión laboral presentes en la PPND, sugiere que estas al ser reglamentadas y documentadas los



procesos para hacerlas efectivas, contemplen el cómo pueden complementarse entre sí, con el fin de lograr proponer un programa macro para la inclusión laboral de las PcD que pueda ser socializado y nutrido con las voces de diferentes actores relacionados, de manera que se convierta en una opción a seguir aparte de los distintos mecanismos que se puedan dar dentro de las dinámicas de inclusión de las PcD.

## ANEXOS

### Anexo A. Unidades de análisis Constitución Política de la República de Colombia – 1991

Constitución Política de la República de Colombia – 1991	
No. documento	Código de identificación documento
1	CP
No. unidad de análisis	Comentario unidad de análisis
1	Capítulo II. De los derechos sociales, económicos y culturales. Artículo 54.

**Fuente:** elaboración propia.

### Anexo B. Unidades de análisis de la Ley 812 de 2003

Ley 812 de 2003 Por la cual se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 2003-2006. Hacia un Estado Comunitario	
No. documento	Código de identificación documento
2	PND1
No. unidad de análisis	Comentario unidad de análisis
1	Artículo 1º. Objetivos nacionales y sectoriales de la acción estatal
No. unidad de análisis	Comentario unidad de análisis
2	Capítulo II. Descripción de los principales programas de inversión. Artículo 8º. B. Crecimiento económico sostenible y generación de empleo. 9. Generación de empleo. Ítem 1.
No. unidad de análisis	Comentario unidad de análisis
3	Capítulo II. Descripción de los principales programas de inversión. Artículo 8º. B. Crecimiento económico sostenible y generación de empleo. 9. Generación de empleo. Ítem 3.

**Fuente:** elaboración propia.

### Anexo C. Unidades de análisis de la Ley 1151 de 2007

Ley 1151 de 2007 Por medio de la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010. Estado Comunitario: Desarrollo para todos	
No. documento	Código de identificación documento
3	PND2
No. unidad de análisis	Comentario unidad de análisis
1	Artículo 1º. Objetivos del Plan de Desarrollo. c)

**Fuente:** elaboración propia.

### Anexo D. Unidades de análisis de la Ley 1450 de 2011

Ley 1150 de 2011 Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014. Prosperidad para Todos	
No. documento	Código de identificación documento
4	PND3
No. unidad de análisis	Comentario unidad de análisis
1	Artículo 3. Propósitos del Estado y el pueblo colombiano. Pilares base del camino a la Prosperidad Democrática, a la Prosperidad para Todos
No. unidad de análisis	Comentario unidad de análisis
2	Artículo 176. Discapacidad.

**Fuente:** elaboración propia

### Anexo E. Unidades de análisis de la Ley 82 de 1988

Ley 82 de 1988	
Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69ª. Reunión Ginebra, 1983	
No. documento	Código de identificación documento
5	L2
No. unidad de análisis	Comentario unidad de análisis
1	Parte I. Definición y campo de aplicación. Artículo 1. Numeral 1 y 2.
No. unidad de análisis	Comentario unidad de análisis
2	Parte II. Principios de política de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas. Artículo 3.
No. unidad de análisis	Comentario unidad de análisis
3	Parte II. Principios de política de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas. Artículo 4.
No. unidad de análisis	Comentario unidad de análisis
4	Parte III. Medidas a nivel nacional para el desarrollo de servicios de readaptación profesional y empleo para personas inválidas. Artículo 7

Fuente: elaboración propia.

### Anexo F. Unidades de análisis Ley 361 de 1997

Ley 361 de 1997	
Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones.	
No. documento	Código de identificación documento
6	L2
No. unidad de análisis	Comentario unidad de análisis
1	Capítulo IV. De la integración laboral. Artículo 22
No. unidad de análisis	Comentario unidad de análisis
2	Capítulo IV. De la integración laboral. Artículo 23
No. unidad de análisis	Comentario unidad de análisis
3	Capítulo IV. De la integración laboral. Artículo 24. a, b, c.
No. unidad de análisis	Comentario unidad de análisis
4	Capítulo IV. De la integración laboral. Artículo 26
No. unidad de análisis	Comentario unidad de análisis
5	Capítulo IV. De la integración laboral. Artículo 31
No. unidad de análisis	Comentario unidad de análisis
6	Capítulo IV. De la integración laboral. Artículo 32

Fuente: elaboración propia.

### Anexo G. Unidades de análisis Ley 762 de 2002

Ley 762 de 2002	
Por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, en 1999.	
No. Documento	Código de identificación documento
7	L3
No. Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
1	Artículo I. Numeral 1.
No. Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
2	Artículo III. Numeral 1. a)

Fuente: elaboración propia.

### Anexo H. Unidades de análisis Conpes 80 de 2004

Conpes Social 80 de 2004	
Política Pública Nacional de Discapacidad	
No. Documento	Código de identificación documento
8	C1
No. Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
1	Marco Conceptual de la Política de Discapacidad. La discapacidad.
No. Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
2	III. Situación actual. 1 Síntesis. (v)

Fuente: elaboración propia.

### Anexo I. Unidades de análisis Ley 982 de 2005

Ley 982 de 2005	
Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones	
No. Documento	Código de identificación documento
9	L4
No. Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
1	Capítulo I. Generalidades. Artículo 1. Numerales 1, 4, y 17.
No. Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
2	Capítulo VIII. Régimen especial de protección y promoción laboral para las personas sordas y sordociegas. Artículo 35
No. Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
3	Capítulo VIII. Régimen especial de protección y promoción laboral para las personas sordas y sordociegas. Artículo 36
No. Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
4	Capítulo VIII. Régimen especial de protección y promoción laboral para las personas sordas y sordociegas. Artículo 37

Fuente: Elaboración propia.

### Anexo J. Unidades de análisis Ley 1221 de 2008

Ley 1221 de 2008	
Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.	
No. Documento	Código de identificación documento
10	L5
No. Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
1	Artículo 3°. Política pública de fomento al teletrabajo.

Fuente: elaboración propia.

### Anexo K. Unidades de análisis Ley 1306 de 2009

Ley 1306 de 2009	
Por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados.	
No. Documento	Código de identificación documento
11	L6
No. Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
1	Capítulo I. Consideraciones preliminares. Artículo 2°. Los sujetos con discapacidad mental.
No. Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
2	Capítulo I. De los principios generales. Artículo 13. Derecho al trabajo.

Fuente: elaboración propia.

### Anexo L. Unidades de análisis Ley 1346 de 2009

Ley 1346 de 2009	
Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.	
No. Documento	Código de identificación documento
12	L7
No. Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
1	Artículo 1. Propósito
No. Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
2	Artículo 27. Trabajo y empleo. Numeral 1. b),
No. Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
3	Artículo 27. Trabajo y empleo. e).
No. Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
4	Artículo 27. Trabajo y empleo. h).
No. Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
5	Artículo 27. Trabajo y empleo. i).
No. Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
6	Artículo 27. Trabajo y empleo. j).

Fuente: Elaboración propia.

### Anexo M. Unidades de análisis Ley 1618 de 2013

Ley 1618 de 2013	
Por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.	
No. Documento	Código de identificación documento
13	L8
No. Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
1	Título II. Definiciones y principios. Artículo 2º. Definiciones. 1. Personas con y/o en situación de discapacidad.
No. Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
2	Título IV. Medidas para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. Artículo 13. Derecho al Trabajo. Numeral 1.
No. Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
3	Título IV. Medidas para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. Artículo 13. Derecho al Trabajo. Numeral 2. a), b) y c)
No. Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
4	Título IV. Medidas para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. Artículo 13. Derecho al Trabajo. Numeral 3.
No. Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
5	Título IV. Medidas para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. Artículo 13. Derecho al Trabajo. Numeral 7.

Fuente: elaboración propia.

### Anexo N. Unidades de análisis Conpes 166 de 2013

Conpes Social 166 de 2013	
Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social.	
No. Documento	Código de identificación documento
14	C2
No. Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
1	Introducción. Concepto de Discapacidad
No. Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
2	VI. Plan de Acción. 4. Estrategia para el desarrollo de la capacidad.

Fuente: elaboración propia.

### Anexo O. Matriz de contingencia, codificación unidades de análisis No. 1. Categoría concepción de discapacidad / terminología población objetivo

Matriz de contingencia codificación unidades de análisis No. 1										
Categoría: concepción de discapacidad / terminología población objetivo										
No.	Código I. Doc.	No. U.A	Contenido	Subcategorías						
				MMR		MS		MBPS		
				M	L	M	L	M	L	
1	CP	1	El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los <b>minusválidos</b> el derecho a un <b>trabajo</b> acorde con sus <b>condiciones de salud</b> .							
2	PND1	1	1. Brindar seguridad democrática... 2. Impulsar el crecimiento económico sostenible y la generación de empleo bajo un ambiente de estabilidad macroeconómica y de precios, garantizando la sostenibilidad de la deuda pública y un adecuado acceso de la economía colombiana en los mercados financieros y de bienes y servicios internacionales. 3. Construir <b>equidad social</b> , mejorando la distribución del ingreso y el crecimiento económico. Se buscará la consolidación de un país de propietarios, que al mismo tiempo vincule al Estado en el <b>gasto social</b> eficiente y en la <b>protección a los sectores más vulnerables de la sociedad</b> . 4. Incrementar la transparencia y eficiencia del Estado...							
3	PND2	1	c) Una política de promoción de reducción de la pobreza y promoción del empleo y la equidad que conduzca a soluciones eficaces contra <b>la pobreza y la vulnerabilidad</b> , el desempleo, las deficiencias de cobertura y calidad en la seguridad social, las deficiencias de cobertura y calidad de la educación, la imposibilidad de acceso de los marginados a los servicios financieros, las asimetrías e insuficiencias en el desarrollo urbano, las limitaciones en el acceso a la vivienda propia, las limitaciones en los servicios y suministros de agua potable, energía y transporte, las limitaciones de la población marginada acceso a la informática y el flagelo de los altos niveles de pobreza rural; siendo prioridad teniendo en cuenta las regiones y <b>grupos poblaciones más rezagados y vulnerables</b> como son las personas en situación de desplazamiento, <b>las personas con algún tipo de discapacidad</b> , los desplazados, <b>discapacitados</b> , madres gestantes, madres cabeza de hogar, primera infancia, persona mayor,							

Matriz de contingencia codificación unidades de análisis No. 1									
Categoría: concepción de discapacidad / terminología población objetivo									
Unidades de análisis				Subcategorías					
No.	Código I. Doc.	No. U.A	Contenido	MMR		MS		MBPS	
				M	L	M	L	M	L
			habitantes de la calle, adulto mayor, afrocolombianos e indígenas, entre otros. Realizando programas especiales de sensibilización para la promoción de empleo y la generación de unidades productivas de estas poblaciones.						
4	PND3	2	El Estado, conforme a los lineamientos de la política pública de discapacidad y las estrategias de implementación para ella contempladas en las bases del Plan Nacional de Desarrollo, desarrollará acciones para la <b>prevención, rehabilitación y la integración de la población afectada por cualquier tipo de discapacidad</b> , a fin de brindar oportunidades de <b>inclusión social</b> . Para el efecto deberá concurrir en su financiamiento y gestión las entidades territoriales y las organizaciones sociales. De conformidad con la Constitución Política y la ley.						
5	L1	1	1. A los efectos del presente Convenio, se entiende por <b>"persona inválida"</b> toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una <b>deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida</b> .						
6	L2	1	El Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las <b>personas con limitación</b> , para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas con limitación que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, <b>a la habilitación y rehabilitación</b> . Igualmente el Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que <b>la disminución padecida no permita la inserción al sistema competitivo</b> .						
7	L3	1	Para los efectos de la presente Convención, se entiende por: 1. <b>Discapacidad</b> . El término "discapacidad" significa una <b>deficiencia física, mental o sensorial</b> , ya sea de naturaleza permanente o temporal, que <b>limita la capacidad</b> de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser <b>causada o agravada por el entorno económico y social</b> .						
8	C1	1	El problema de <b>discapacidad no es una enfermedad o atributo de la persona, esta condición incluye elementos que se relacionan con la presencia de prácticas, factores sociales y culturales negativos que limitan la integración social de las personas</b> , que afectan el reconocimiento, el desarrollo de las capacidades y funcionalidades como individuos pertenecientes a la sociedad.						
9	L4	1	Para efectos de la presente ley, los siguientes términos tendrán el alcance indicado a continuación de cada uno de ellos. 1. <b>"Hipoacusia"</b> . Disminución de la capacidad auditiva de algunas personas, la que puede clasificarse en leve, mediana y profunda. Leve. La que fluctúa aproximadamente entre 20 y 40 decibeles. Mediana. La que oscila entre 40 y 70 decibeles. Profunda. La que se ubica por encima de los 80 decibeles y especialmente con curvas auditivas inclinadas... .... 4. <b>"Sordo"</b> . Es todo aquel que no posee la audición suficiente y que en algunos casos no puede sostener una comunicación y socialización natural y fluida en lengua oral alguna, independientemente de cualquier evaluación audiometría que se le pueda practicar... ...17. <b>"Sordociego(a)"</b> . Es aquella persona que en cualquier momento de la vida puede presentar una deficiencia auditiva y visual tal que le ocasiona serios problemas en la comunicación, acceso a información, orientación y movilidad. Requiere de servicios especializados para su desarrollo e integración social...						
10	L5	1	Política pública de fomento al <b>teletrabajo</b> . Para el cumplimiento del objeto de la presente ley el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de la Protección Social, formulará, previo estudio Conpes, una Política Pública de Fomento al teletrabajo. Para el efecto, el Ministerio de la Protección Social contará con el acompañamiento del Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SENA , y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales–DIAN. Esta Política tendrá en cuenta los siguientes componentes: Infraestructura de telecomunicaciones; Acceso a equipos de computación; Aplicaciones y contenidos; Divulgación y mercadeo; Capacitación; Incentivos; y Evaluación permanente y formulación de correctivos cuando su desarrollo lo requiera. <b>Parágrafo 1°</b> . Teletrabajo para población vulnerable. El Ministerio de la Protección Social, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de la <b>población vulnerable (Personas en situación de discapacidad,</b>						

Matriz de contingencia codificación unidades de análisis No. 1									
Categoría: concepción de discapacidad / terminología población objetivo									
Unidades de análisis				Subcategorías					
No.	Código I. Doc.	No. U.A	Contenido	MMR		MS		MBPS	
				M	L	M	L	M	L
			población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida).						
11	L6	1	<b>Los sujetos con discapacidad mental:</b> Una persona natural tiene discapacidad mental cuando <b>padece limitaciones psíquicas o de comportamiento</b> , que no le permite comprender el alcance de sus actos o asumen riesgos excesivos o innecesarios en el manejo de su patrimonio. La incapacidad jurídica de las personas con discapacidad mental será correlativa a su afectación, sin perjuicio de la seguridad negocial y el derecho de los terceros que obren de buena fe. <b>PARÁGRAFO:</b> El término "demente" que aparece actualmente en las demás leyes se entenderá sustituido por " <b>persona con discapacidad mental</b> " y en la valoración de sus actos se aplicará lo dispuesto por la presente Ley, en lo pertinente.						
12	L7	1	... Las <b>personas con discapacidad</b> incluyen a aquellas que tengan <b>deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales</b> a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan <b>impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.</b>						
13	L8	1	... <b>1. Personas con y/o en situación de discapacidad:</b> Aquellas personas que tengan <b>deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales</b> a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan <b>impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás...</b>						
14	C2	1	De acuerdo con la Convención, las PcD son "aquellas personas que tienen <b>deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales</b> , a largo plazo, que al interactuar con diversas barreras, <b>puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás</b> ".						

**Fuente:** basada en las proposiciones de Osgood en Bardin (1996), adaptada por autora.

**Anexo P.** Matriz de contingencia, codificación unidades de análisis No. 2. Categoría inclusión laboral de Personas con Discapacidad.

Matriz de contingencia codificación unidades de análisis No. 2																							
Categoría: inclusión laboral de PcD																							
Unidades de análisis				Subcategorías																			
No.	Código I. Doc.	No. U.A	Contenido	EP		CEE		EAO		LDC		ECA		RSE		TT		OE			ER	OL	P E
				M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	BEE	BNE	BT			
1	CP	1	El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y <b>garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.</b>																				
2	PND1	1	1. Brindar seguridad democrática, ... 2. Impulsar el crecimiento económico sostenible y la <b>generación de empleo</b> bajo un ambiente de estabilidad macroeconómica y de precios, garantizando la sostenibilidad de la deuda pública y un adecuado acceso de la economía colombiana en los mercados financieros y de bienes y servicios internacionales. 3. Construir equidad social, mejorando la distribución del ingreso y el crecimiento económico. Se buscará la consolidación de un país de propietarios, que al mismo tiempo vincule al Estado en el gasto social eficiente y en la <b>protección a los sectores más vulnerables de la sociedad.</b> 4. Incrementar la transparencia y eficiencia del Estado, ...																				
3	PND1	2	<b>Las políticas de crecimiento económico y apoyo directo al empleo</b> permitirán crear aproximadamente 2 millones de nuevos empleos durante el cuatrienio. Los nuevos puestos de trabajo se lograrán gracias a la <b>eliminación de recargos salariales, el incremento del número de contratos de aprendizaje y la reducción tanto en los costos de despido como en los aportes parafiscales con destino al Sena</b> , Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y las <b>cajas de compensación.</b> En este último caso se incluyen las empresas que empleen, entre otros, expresidarios, <b>discapacitados,</b> reinsertados, jóvenes, mayores de 50 años y jefes de hogar.																				
4	PND1	3	... el <b>Sena</b> mejorará la																				



Matriz de contingencia codificación unidades de análisis No. 2																							
Categoría: inclusión laboral de PcD																							
Unidades de análisis				Subcategorías																			
No.	Código I. Doc.	No. U.A	Contenido	EP		CEE		EAO		LDC		ECA		RSE		TT		OE			ER	OL	P
				M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	BEE	BNE	BT			E
			intermediación laboral, para lo cual ampliará su registro de empresas demandantes de empleo.																				
5	PND2	1	... c) <b>Una política de promoción de reducción de la pobreza y promoción del empleo y la equidad</b> que conduzca a soluciones eficaces <b>contra la pobreza y la vulnerabilidad, el desempleo, ...</b> ; siendo prioridad teniendo en cuenta las regiones y <b>grupos poblacionales más rezagados y vulnerables</b> como son las personas en situación de desplazamiento, <b>las personas con algún tipo de discapacidad</b> , los desplazados, <b>discapacitados</b> , madres gestantes, madres cabeza de hogar, primera infancia, persona mayor, habitantes de la calle, adulto mayor, afrocolombianos e indígenas, <b>entre otros</b> . Realizando <b>programas especiales de sensibilización para la promoción de empleo</b> y la generación de unidades productivas de estas poblaciones.																				
6	PND3	1	El camino a la Prosperidad Democrática, a la Prosperidad para Todos, debe basarse en tres pilares: ... 2. <b>Una estrategia de igualdad de oportunidades</b> que nivele el terreno de juego, que <b>garantice que cada colombiano tenga acceso a las herramientas fundamentales que le permitan labrar su propio destino</b> , independientemente de su género, etnia, posición social y lugar de origen.																				
7	L1	1	2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la <b>finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo</b> , y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.																				
8	L1	2	Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación																				

Matriz de contingencia codificación unidades de análisis No. 2																							
Categoría: inclusión laboral de PcD																							
Unidades de análisis				Subcategorías																			
No.	Código I. Doc.	No. U.A	Contenido	EP		CEE		EAO		LDC		ECA		RSE		TT		OE			ER	OL	P E
				M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	BEE	BNE	BT			
			profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a <b>promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.</b>																				
9	L1	3	Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las <b>medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias</b> respecto de estos últimos.																				
10	L1	4	Las <b>autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo;</b> siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las <b>adaptaciones necesarias.</b>																				
11	L2	1	<b>El Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con limitación,</b> para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los <b>Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional</b> y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas con limitación que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y																				

Matriz de contingencia codificación unidades de análisis No. 2																							
Categoría: inclusión laboral de PcD																							
Unidades de análisis				Subcategorías																			
No.	Código I. Doc.	No. U.A	Contenido	EP		CEE		EAO		LDC		ECA		RSE		TT		OE			ER	OL	P
				M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	BEE	BNE	BT			E
			rehabilitación. Igualmente el <b>Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que la disminución padecida no permita la inserción al sistema competitivo.</b>																				
12	L2	2	El Servicio Nacional de Aprendizaje, <b>SENA</b> realizará acciones de promoción de sus cursos entre la población con limitación y permitirá el acceso en igualdad de condiciones de dicha población previa valoración de sus potencialidades a los diferentes programas de formación. <b>Así mismo a través de los servicios de información para el empleo establecerá unas líneas de orientación laboral</b> que permita relacionar las <b>capacidades</b> del beneficiario y su <b>adecuación con la demanda laboral.</b>																				
13	L2	3	Los <b>particulares empleadores</b> que vinculen laboralmente personas con limitación tendrán las siguientes <b>garantías</b> : a. A que sean <b>preferidos</b> en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de <b>contratos</b> , sean estos <b>públicos o privados si estos tiene en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad</b> enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados <b>por lo menos con anterioridad de un año</b> ; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación; b. <b>Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales</b> , siempre y cuando estos se orienten al <b>desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con limitación</b> ; c. El Gobierno fijará las <b>tasas arancelarias a la</b>																				

Matriz de contingencia codificación unidades de análisis No. 2																							
Categoría: inclusión laboral de PcD																							
Unidades de análisis				Subcategorías																			
No.	Código I. Doc.	No. U.A	Contenido	EP		CEE		EAO		LDC		ECA		RSE		TT		OE			ER	OL	P E
				M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	BEE	BNE	BT			
			importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con limitación. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario.																				
14	L2	4	<p>En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, <b>ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.</b></p> <p>No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, <b>tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.</b></p>																				
15	L2	5	<p>Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior 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 limitación, mientras esta subsista.</p> <p>Parágrafo.- <b>La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no</b></p>																				

Matriz de contingencia codificación unidades de análisis No. 2																							
Categoría: inclusión laboral de PcD																							
Unidades de análisis				Subcategorías																			
No.	Código I. Doc.	No. U.A	Contenido	EP		CEE		EAO		LDC		ECA		RSE		TT		OE			ER	OL	P E
				M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	BEE	BNE	BT			
			inferior al 25%.																				
16	L2	6	Las personas con limitación que se encuentren laborando en talleres de trabajo protegido, no podrán ser remuneradas por debajo del 50% del salario mínimo legal vigente, excepto cuando el limitado se encuentre aún bajo terapia en cuyo caso no podrá ser remunerado por debajo del 75% del salario mínimo legal vigente.																				
17	L3	2	1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa: a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración.																				
18	C1	2	... El diagnóstico de la situación actual permite apreciar, cinco tipos de dificultades: ...v. en materia de empleo, más que el diseño de una política para la integración laboral de las personas con discapacidad, se trata de conjugar los elementos que permitan armonizar la política de empleo del país con el fin de garantizar el acceso a las oportunidades laborales en igualdad de condiciones para esta población.																				
19	L4	2	El Gobierno Nacional, dentro de la política de empleo, reservará para ser cubiertos con sordos y sordociegos, un porcentaje de																				

Matriz de contingencia codificación unidades de análisis No. 2																							
Categoría: inclusión laboral de PcD																							
Unidades de análisis				Subcategorías																			
No.	Código I. Doc.	No. U.A	Contenido	EP		CEE		EAO		LDC		ECA		RSE		TT		OE			ER	OL	P
				M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	BEE	BNE	BT			E
			<b>cargos de la Administración Pública y Empresas del Estado</b> siempre que no afecte la eficiencia del servicio y destinándolas a tareas que puedan ser desempeñadas sin afectar el normal desenvolvimiento de los organismos. <b>La proporción de los cargos que deberán reservarse será determinada por vía de reglamentación.</b> Los cargos en la administración se deben dar siempre y cuando cumplan con los requisitos.																				
20	L4	3	El Servicio Nacional de Aprendizaje, <b>Sena</b> , realizará... a través de los servicios de información para el empleo establecerá unas <b>líneas de orientación laboral que permita relacionar las capacidades del beneficiario y su adecuación con la demanda laboral.</b>																				
21	L4	4	En los <b>concursos que se organicen para el ingreso al servicio público</b> , serán admitidas en igualdad de condiciones las personas con limitación auditiva y visual asociada, siempre y cuando dicha <b>limitación no resulte incompatible o insuperable frente al trabajo ofrecido, luego de haberse agotado todos los medios posibles de capacitación.</b>																				
22	L5	1	<b>Teletrabajo para población vulnerable.</b> El Ministerio de la Protección Social, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable ( <b>Personas en situación de discapacidad</b> , población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida).																				
23	L6	2	<b>El derecho al trabajo</b> de quienes se encuentren con <b>discapacidad mental</b> incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un <b>trabajo estable,</b>																				

Matriz de contingencia codificación unidades de análisis No. 2																							
Categoría: inclusión laboral de PcD																							
Unidades de análisis				Subcategorías																			
No.	Código I. Doc.	No. U.A	Contenido	EP		CEE		EAO		LDC		ECA		RSE		TT		OE			ER	OL	P
				M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	BEE	BNE	BT			E
			<p>libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles en condiciones aceptables de seguridad y salubridad.</p> <p>El Estado garantizará los derechos laborales individuales y colectivos para los trabajadores con discapacidad mental.</p> <p>Los empleadores están obligados a adoptar <b>procesos de selección, formación profesional, permanencia y promoción</b> que garanticen igualdad de condiciones a personas con discapacidad mental que cumplan los requisitos de las convocatorias...</p>																				
24	L7	2	<p>1. Los Estados Partes reconocen el <b>derecho de las personas con discapacidad a trabajar</b>, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un <b>trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad</b>. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:</p> <p>... b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.</p>																				
25	L7	3	<p>... e) Alentar las <b>oportunidades de empleo y la promoción profesional</b></p>																				

Matriz de contingencia codificación unidades de análisis No. 2																								
Categoría: inclusión laboral de PcD																								
Unidades de análisis				Subcategorías																				
No.	Código I. Doc.	No. U.A	Contenido	EP		CEE		EAO		LDC		ECA		RSE		TT		OE			ER	OL	P	
				M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	BEE	BNE	BT			E	
			de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.																					
26	L7	4	... h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas																					
27	L7	5	... i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo																					
28	L7	6	... j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto																					
29	L8	2	Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces y demás entidades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas: 1. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan sus veces, expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan personas con discapacidad contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas, y para las empresas de personas con discapacidad, familiares y tutores.																					



Matriz de contingencia codificación unidades de análisis No. 2																							
Categoría: inclusión laboral de PcD																							
Unidades de análisis				Subcategorías																			
No.	Código I. Doc.	No. U.A	Contenido	EP		CEE		EAO		LDC		ECA		RSE		TT		OE			ER	OL	P E
				M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	BEE	BNE	BT			
30	L8	3	El Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces deberá: a) Garantizar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, teniendo en cuenta la oferta laboral del país; b) Fortalecer el programa de ubicación laboral de las personas con discapacidad, mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial, incentivando además los servicios de apoyo de acompañamiento a las empresas; c) Desarrollar planes y programas de inclusión laboral y generación de ingresos flexibles para las personas que por su discapacidad severa o discapacidad múltiple, no puedan ser fácilmente incluidos por el mercado laboral, o vinculados en sistemas de producción rentables o empleos regulares. Para el efecto, deberá fijar estrategias protegidas o asistidas de generación de ingresos o empleo que garanticen en cualquiera de las formas ingresos dignos y en las condiciones de seguridad social que correspondan, y permitiendo a sus cuidadoras y cuidadores, y sus familias, las posibilidades de intervenir en estos procesos.																				
31	L8	4	El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, deberá: a) Asegurar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad a todos sus programas y servicios de la entidad, además garantizar su acceso a los diferentes servicios de apoyo pedagógico; ... c) Garantizar asesoría y acompañamiento a los empresarios que deseen contratar personas con discapacidad... ...g) Formar evaluadores en procesos de certificación de evaluación de competencias en diferentes áreas, que permitan a las																				

Matriz de contingencia codificación unidades de análisis No. 2																							
Categoría: inclusión laboral de PcD																							
Unidades de análisis				Subcategorías																			
No.	Código I. Doc.	No. U.A	Contenido	EP		CEE		EAO		LDC		ECA		RSE		TT		OE			ER	OL	P E
				M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	M	L	BEE	BNE	BT			
			personas con discapacidad adquirir una <b>certificación de competencias laborales de acuerdo a su experiencia</b>																				
32	L8	5	7. El Gobierno Nacional deberá implementar mediante Decreto reglamentario un sistema de <b>preferencias a favor de los empleadores particulares que vinculen laboralmente personas con discapacidad debidamente certificadas, en un porcentaje mínimo del 10% de su planta de trabajadores.</b> Tal sistema de preferencias será aplicable a los <b>procesos de adjudicación y celebración de contratos, y al otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales.</b>																				
33	C2	2	... Para fortalecer la capacidad e inserción laboral de las PcD, se definirán los mecanismos para el <b>acompañamiento en la fase inicial de la inclusión laboral</b> y para el acceso para la formación para el trabajo de jóvenes adultos con discapacidad...																				

Fuente: basada en las proposiciones de Osgood en Bardin (1996), adaptada por autor.

## BIBLIOGRAFÍA

- Angarita, D. C. (2014). *Rehabilitación integral: Un análisis de contenido de marco normativo de apoyo a la discapacidad*. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, D.C., Colombia.
- Arango-Soler, J. M.; Santander, J. y Correa-Moreno, Y. (2012). Programa de orientación vocacional laboral para personas con discapacidad de la fundación de adaptación laboral-IDEAL. *Revista de Salud Pública*. Vol. 14, n. 5, pp. 842-851. Recuperado el 24 de agosto de 2014 de <http://www.bdigital.unal.edu.co/25191/1/22472-179222-1-PB.pdf>.
- Arendt, H. (1993). *La condición humana*. Trad. Ramón Gil. Barcelona: Paidós.
- Asociación Amigos con Calor Humano. (2011). Recuperado el 24 de agosto de 2014 de <http://www.asociacionamigos.org>
- Astorga, L. F. (2003). OIT reconoce desempleo del 80% entre personas con discapacidad en países en desarrollo. *Disability World*. Vol. n. 19. Recuperado el 8 de marzo de 2014 de [http://www.disabilityworld.org/06-08\\_03/spanish/empleo/ilo.shtml](http://www.disabilityworld.org/06-08_03/spanish/empleo/ilo.shtml).
- Bailey, K.D. (1982). *Methods of Social Research*. 2ª. ed. New York: The Free Press.
- Baker, P. M. A.; Moon, N. W. y Ward, A. C. (2006). Virtual exclusion and telework: Barriers and opportunities of technocentric workplace accommodation policy. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*. Vol. 27, n. 4, pp. 421-430. Recuperado el 3 de septiembre de 2013 de [http://aulanet.umb.edu.co/aulanet\\_jh/archivos/correo\\_umb/01EF62\\_062\\_A1/3716369\\_ARTICULOLETELETRABAJO.pdf](http://aulanet.umb.edu.co/aulanet_jh/archivos/correo_umb/01EF62_062_A1/3716369_ARTICULOLETELETRABAJO.pdf)
- Banco Mundial. (2014). *Desempleo, total (% de la población activa total) (estimación modelado OIT)*. Recuperado el 3 de marzo de 2014 de <http://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.TOTL.ZS?display=graph>
- Banco Mundial (2009). *Discapacidad y desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe. La Discapacidad: Un obstáculo para el desarrollo*. Recuperado el 3

de noviembre de 2012 de  
<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALPROTECTION/EXTDISABILITY/0,,contentMDK:20286156~pagePK:210058~piPK:210062~theSitePK:282699,00.html>

- Bailey, K. D. (1982). *Methods of Social Research*. 2ª. ed. New York: The Free Press.
- Bardin, L. (2009). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bardin, L. (1996). *Análisis de contenido*. Madrid: Akal Ediciones.
- Bardin, L. (1970). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barea, J. y Monzón, J. L. (2008). *Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Barnes, C. (1998). Las teorías de la discapacidad y los orígenes de la opresión de las personas discapacitadas en la sociedad de occidente. En: *Discapacidad y sociedad*. Comp. L Barton Cap. III, pp. 59-76. Madrid: Morata S.L.
- Best Buddies Colombia. (s.f.). Recuperado el 24 de agosto de 2014 de <http://www.bestbuddies.com.co>
- Blanch, J. M. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. En *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. pp. 19-148. Barcelona: Editorial UOC.
- Briones, G. (1988) *Métodos y técnicas avanzadas de investigación aplicadas a la educación y las ciencias sociales*. Curso de educación a distancia. Módulo 5. Programa Interdisciplinario de Investigaciones en Educación. Santiago de Chile.
- Brooke, V.; Wehman, P.; Inge, K. J. y Parent, W. (1995). Toward a customer driven approach of supported employment. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*. Pp. 308-320.
- Buira, J. (2012). *El teletrabajo. Entre el mito y la realidad*. Barcelona: Editorial UOC.
- Cáceres, P. (2003). Análisis Cualitativo de Contenido: Una alternativa metodológica alcanzable. *Psicoperspectivas*. Vol. II, pp. 53-82. Recuperado el 22 de abril de 2014 de

- <http://psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/3/3>
- Calderón, M. J. y Calderón, B. (2012). Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*. N. 75, pp. 223-249. Recuperado el 3 de septiembre de 2013 de [http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/CIRIEC\\_7510\\_Calderon\\_y\\_Calderon.pdf](http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/CIRIEC_7510_Calderon_y_Calderon.pdf)
- Carrio, E. M. (2005). Análisis descriptivo de los centros especiales de empleo en el principado de Asturias. *Revista de Investigación Educativa*. Vol. 23, n. 1, pp. 41-55. Recuperado el 3 de septiembre de 2013 de <http://www.redalyc.org/pdf/2833/283321951004.pdf>
- Chronic Poverty Research Centre – CPRC. (2004-2005). *The chronic poverty report 2004-05*. Institute for Development Policy & Management. United Kingdom: University of Manchester. Recuperado el 3 de mayo de 2014 de <http://www.odi.org.uk/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/1778.pdf>
- Comisión Europea. (2000). *Benchmarking employment policies for the people with disabilities*. Employment & social affairs. Social Security and social integration. Recuperado el 6 de mayo de 2014 de [http://ec.europa.eu/employment\\_social/soc-prot/disable/bench\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/disable/bench_en.pdf)
- Comité de Rehabilitación. (s.f.). Recuperado el 24 de agosto de 2014 de <http://www.elcomite.org.co>
- Consejo Nacional de Política Económica y Social - Conpes - República de Colombia. (2013). *Documento Conpes Social 166. Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social*. Bogotá, D.C. Recuperado el 4 de marzo de 2013 de [http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/articles-335918\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/articles-335918_archivo_pdf.pdf)
- Consejo Nacional de Política Económica y Social - Conpes - República de Colombia. (2004). *Documento Conpes Social 80. Política Pública Nacional de Discapacidad*. Bogotá, D.C. Recuperado el 4 de marzo de 2013 de <http://www.javeriana.edu.co/documents/245769/293416/conpes+80.pdf/26>

165300-e182-4a44-aa4d-232a0fb82c45

Corporación JABES Unifee. (2013). Recuperado el 24 de agosto de 2014 de <http://www.corpojabes.org>.

Corporación Síndrome de Down. (2013). *Yo puedo. Programa de apoyos en la vida adulta*. Recuperado el 24 de agosto de 2014 de [http://corporacionsindromededown.org/portal/wp-content/uploads/2013/06/Presentacion\\_Programa\\_de\\_Apoyos\\_en\\_la\\_etapa\\_adulta.pdf](http://corporacionsindromededown.org/portal/wp-content/uploads/2013/06/Presentacion_Programa_de_Apoyos_en_la_etapa_adulta.pdf)

Corporación Síndrome de Down (s.f.). Recuperado el 24 de agosto de 2014 de <http://www.corporacionsindromededown.org>

Cuervo, C. y Trujillo, A. (2004). Evolución de la visión conceptual sobre discapacidad e inclusión social en la Maestría en Discapacidad e Inclusión Social. En: *Discapacidad e Inclusión Social. Reflexiones desde la Universidad Nacional de Colombia*. Eds. Cuervo, C.; Trujillo, A.; Vargas, D.; Mena, B. y Pérez, L. 1ª edición, pp. 29 - 40. Bogotá, D.C.: Universidad Nacional de Colombia.

Disnet Prensa. (2012). *Entrevista sobre el proceso de inclusión laboral de personas sordas*. Video a la Directora del INSOR, Dra. Rubiela Álvarez. Recuperado el 24 de agosto de 2014 de [https://www.youtube.com/watch?v=0\\_0vFVmZWS0](https://www.youtube.com/watch?v=0_0vFVmZWS0)

Deere, C. D. y León, M. (2002) *Género, propiedad y empoderamiento: tierra, Estado y mercado en América Latina*. Bogotá, D.C.: Tercer Mundo Editores.

De Lorenzo. (2003). *El futuro de las personas con discapacidad en el mundo*. Desarrollo humano y discapacidad. Informe al Club de Roma. Madrid: Fundación Once.

Departamento Nacional de Planeación - DNP - República de Colombia (2007). *Una aproximación a la vulnerabilidad*. Sistema de Indicadores Sociodemográficos para Colombia. SISD 34. Dirección de Desarrollo Social. Grupo Calidad de Vida. Bogotá, D.C. Recuperado el 2 de mayo de 2014 de

- [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/boletin34\\_1.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/boletin34_1.pdf)
- Dercon, S. (2005). *Vulnerability: a micro perspective*. Recuperado el 3 de mayo de 2012 de <http://siteresources.worldbank.org/INTSARREGTOPLABSOCPRO/34004324-1145382108227/20892478/Vulnerability.pdf>
- Díaz, D. (2012). *La inclusión laboral de personas con limitaciones físicas como práctica de responsabilidad social empresarial. El caso de la Gran Estación – centro comercial*. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, D.C., Colombia. Recuperado el 2 de septiembre de 2012 de <http://www.bdigital.unal.edu.co/6949/1/9406592012.pdf>
- Di Martino, V. (2004). *El teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Proyecto Puesta en Marcha del Teletrabajo. Ginebra: Centro Internacional de Investigaciones para el desarrollo. Recuperado el 2 de diciembre de 2013 de [http://www.gobiernofacil.go.cr/e-gob/gobiernodigital/teletrabajo\\_completo/Docs/EL TELETRABAJO EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE.pdf](http://www.gobiernofacil.go.cr/e-gob/gobiernodigital/teletrabajo_completo/Docs/EL_TELETRABAJO_EN_AMERICA_LATINA_Y_EL_CARIBE.pdf)
- Dye, T. R. (1992). *Understanding Public Policy*. 7ª. ed. New Jersey: Prentice – Hall Inc.
- Egidio, I.; Cerillo, R. y Camina, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*. Vol. 20, n. 2, pp. 135-146. Recuperado el 12 de octubre de 2012 de <http://www.uned.es/reop/pdfs/2009/20-2 - Inmaculada Egidio.pdf>
- Engel, G. L. (1977). The Need of a New Medical Model: A Challenge for Biomedicine. *Science. New Series*. Vol. 196, n. 4286, p.p. 129-136. Recuperado el 12 de marzo de 2014 de <http://meagherlab.tamu.edu/M-Meagher/Health 360/Psyc 360h articles/Engel 1977 360h.pdf>
- Evans, M.; Lopes, I.; Katsouda, C.; Diepeveen, A.; Fleming, M.; Haddock, M.; Hazzard, T.; Schuller, S.; Johnova, M.; Boxava, P.; Martínez, S.; Jordán de

- Urríes, F. B.; Eklund, B.; Sariola, L. y Haltunen, H. (2004). *Unión Europea de Empleo con Apoyo. Folleto Informativo y Modelo de Calidad*. Recuperado el 15 de febrero de 2014 de [http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO9298/EUSE\\_Spanish.pdf](http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO9298/EUSE_Spanish.pdf)
- Fernández, D., Arias, E. y Gallego, L. (1999). *Cultura empresarial. Motivaciones de los empresarios para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Publicación La Coruña. Fundación Paideia.
- Finkelstein, V. (1980). *Attitudes and Disabled People*. Geneva: World Health Organization.
- Fundación Arcángeles. (2013). Recuperado el 23 de agosto de 2014 de <http://arcangeles.org>
- Fundación Emplea – Empleo con Apoyo. (2012). *Informe Viaje a Colombia Fernando Bellver a Colombia*. Recuperado el 9 de septiembre de 2012 de <http://fundacionemplea.org/wp-content/uploads/2013/07/Informe-viaje-FBS-a-Colombia-2012.pdf>
- Fundación Instituto de Adaptación Laboral - IDEAL. (2011). *Informe de Gestión*. Bogotá, D.C. Recuperado el 23 de agosto de 2014 de <http://www.fundacionideal.com/archivos/INFORME-SOCIAL-2011.pdf>
- Fundación REI para la Rehabilitación Integral IPS. (2014). Recuperado el 23 de agosto de 2014 de <http://www.fundacionrei.org>
- Fundación Saldarriaga Concha. (2012). *Informe especial de la Fundación Saldarriaga Concha. Discapacidad y Empleo*. Recuperado el 03 de abril de 2013 de <http://www.saldarriagaconcha.org/component/content/article/104-prensa/informes-especiales/2012/discapacidad/145-informe-discapacidad-empleo>
- Fundación Teletón Colombia. (s.f.). Recuperado el 23 de agosto de 2014 de <http://www.teleton.org.co>
- Galindo - Badilla, G. E. (1997). Rehabilitación profesional y oportunidad laboral para el discapacitado en Costa Rica. *Med. leg. Costa Rica*. Vol. 13-14, n.2-1-2, pp. 33-57. Recuperado el 24 de agosto de 2014 de



[http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00151997000200005&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151997000200005&lng=en&nrm=iso). ISSN 1409-0015.

- García - Delgado, J. L. (2005). *Las Cuentas de la Economía Social. Magnitudes y Financiación del Tercer Sector en España*. CEPES, Fundación ONCE, Civitas y Thomson Reuters. Madrid: Editorial Aranzadi S.A.
- Gareca, M.; Verdugo, R.; Briones, J. L. y Vera, A. (2007). Salud Ocupacional y Teletrabajo. *Revista Ciencia & Trabajo*. Año 9, n. 25, pp. 85-88. Recuperado el 9 de septiembre de 2012 de <http://www.sigweb.cl/biblioteca/TeletrabajoACHS.pdf>
- Gauthier, G. (2001). *Teletrabajo*. Tesis de maestría. Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.
- Glaser, B., & Strauss, A. (1999). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. New York: Aldine De Gruyer.
- Gray, M.; Hodson, N. y Gordon, G. (1995). *El teletrabajo: Aspectos generales*. Madrid: Fundación Universidad-Empresa.
- Hahn, H. (1993). The Political Implications of Disability Definitions and Data. *Journal of Disability Policy Studies*. Vol. 4, n. 2, pp. 41-52
- Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work Study*. Vol. 51, n. 2, pp. 74-80
- Hernández, R. (1994). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Herrera, M. (1999). *Los orígenes de la intervención estatal en los problemas sociales*. Madrid: Escuela Libre Editorial.
- Instituto Nacional para Ciegos - INCI. (2014). Recuperado el 24 de agosto de 2014 de <http://www.inci.gov.co>
- Instituto Nacional para Ciegos - INCI. (2010). *Modelo para gestionar la inserción ocupacional/laboral de mujeres y hombres con limitaciones visuales en el territorio colombiano*. Equipo responsable del Proyecto de Inserción Laboral, INCI. Sub-grupo de trabajo Modelo-Dispositivo de Inserción Laboral, I.D.H., estudios sobre Desarrollo Humano, (Dis) Capacidades, Diversidades. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado el 24 de agosto de 2014 de <http://www.inci.gov.co/centro-de->

documentacion/produccion-intelectual/documentos-y-lineamientos-  
tecnicos.

Instituto Nacional para Sordos - INSOR. (2014). Recuperado el 24 de agosto de 2014 de <http://www.insor.gov.co>

Jaramillo, I. D. (2011). *Del Derecho laboral al Derecho del Trabajo*. Colección Textos de Jurisprudencia. Bogotá, D.C.: Editorial Universidad Del Rosario.

Jordán de Urríes, F. (2011). Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis de España e Iberoamérica. *Revista Psicología, Conocimiento y Sociedad*. Vol. 1, n. 4. pp. 21-40. Recuperado el 2 de septiembre de 2013 de [http://sid.usal.es/idocs/F8/ART19391/jordan\\_psicologia.pdf](http://sid.usal.es/idocs/F8/ART19391/jordan_psicologia.pdf)

Jordán de Urríes, F. y Verdugo, M. A. (2011). *Informe ECA 2011*. Evolución del empleo con apoyo en España 1995 a 2011 y ajuste a los estándares de calidad de la EUSE. Recuperado el 6 de enero de 2013 de <http://sid.usal.es/idocs/FB/FDO25916/Informe-ECA-2011.pdf>

Jordán de Urríes, F. (2010). Empleo con Apoyo. En: *International Encyclopedia of Rehabilitation*. Recuperado el 3 de febrero de 2014 de [http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/es/pdf/empleo\\_con\\_apoyo.pdf](http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/es/pdf/empleo_con_apoyo.pdf)

Jordán de Urríes, F. y Verdugo, M. A. (2010). *Informe sobre la situación de los Centros Especiales de Empleo en España*. Instituto Universitario de Integración de la Comunidad – INICIO. Universidad de Salamanca. Recuperado el 17 de marzo de 2014 de [http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/113092/3/INICO\\_JordandeUrriesFB\\_centros.pdf](http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/113092/3/INICO_JordandeUrriesFB_centros.pdf)

Laloma, M. (2007). *El empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados*. Colección Telefónica Accesible. Madrid: Ediciones Cinca. Recuperado el 23 de agosto de 2013 de [https://www.mercadis.com/pdf/Empleo\\_protegido\\_normativa\\_legal\\_logros\\_alcanzados.pdf](https://www.mercadis.com/pdf/Empleo_protegido_normativa_legal_logros_alcanzados.pdf)

Lasswell, H. D. (1971). *A Pre-View of Policy Sciences*. New York: American Elsevier Publishing Company. Inc.

León, M. y Holguín, J. (2005 a). La cuota sola no basta: El caso de Colombia. En

- Nadando contra la corriente: mujeres y cuotas políticas en los países andinos*. Editora León, M. Pp.15-39. Bogotá, D.C.
- León, M. y Holguín, J. (2005 b). *Acción afirmativa. Hacia democracias Inclusivas. Colombia*. Editora Díaz-Romero, P. Santiago de Chile: Fundación Equitas. Recuperado el 14 de agosto de 2013 de [http://www.fundacionequitas.org/archivo.aspx?cod\\_idioma=ES&id=29](http://www.fundacionequitas.org/archivo.aspx?cod_idioma=ES&id=29)
- Lino, M. V. y Cunha, A. C. B. (2008). Uma questão de cotas? Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de incluso. *Revista Pesquisas e Práticas Psicossociais* Vol. 3, n. 1. pp. 65-74. Recuperado el 2 de septiembre de 2013 de [http://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapip/volume3\\_n1/pdf/Lino\\_Cunha.pdf](http://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapip/volume3_n1/pdf/Lino_Cunha.pdf)
- Mank, D.; Cioffi, A. y Yovanoff, P. (1997). Analysis of the typicalness of supported employment jobs, natural supports, and wage and integration outcomes. *Mental Retardation*. Vol. 35, n. 3, pp. 185-197
- Martin, J.; White, A. y Meltzer, H. (1989). *Disabled Adults: Services, Transport and Employment*. London: HMSO.
- Mayring, P. (2000). Qualitative content analysis. *Forum qualitative social research*. Vol. 1, n. 3, Art. 20. Recuperado el 28 de marzo de 2014 de <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1089/2385>
- Méda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? *Revista de Trabajo. Pensar el trabajo. Debate y Actualidad*. Año 3, n. 4. pp. 17-32. Recuperado el 17 de abril de 2013 de [http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2007n04\\_revistaDeTrabajo.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2007n04_revistaDeTrabajo.pdf)
- Messenger, J. (2013). *Las ventajas del trabajo a distancia*. Recuperado el 2 de marzo de 2013 de [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS\\_208161/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_208161/lang-es/index.htm)
- Migliore, A. (2010). *Sheltered Workshops*. Boston: University Massachusetts Boston. Recuperado el 2 de marzo de 2013 de <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/article.php?id=136&language=en>

- Ministerio de la Protección Social – República de Colombia. (2010). *Discapacidad e Integración Sociolaboral en Colombia. Guía Metodológica para la implementación del modelo*. Bogotá, D.C. Recuperado el 8 de noviembre de 2013 de [http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fcomponent%2Fdocman%2Fdoc\\_download%2F611-19-discapacidad-e-integracion-sociolaboral-en-colombia-claudia-p-villamizar-aponte.html&ei=0SnkU961KMvmsASqw4AI&usg=AFQjCNHC1c4guSd1SjI3B4ZqSpq11cwFVQ&bvm=bv.72676100,d.cWc](http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CBwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fcomponent%2Fdocman%2Fdoc_download%2F611-19-discapacidad-e-integracion-sociolaboral-en-colombia-claudia-p-villamizar-aponte.html&ei=0SnkU961KMvmsASqw4AI&usg=AFQjCNHC1c4guSd1SjI3B4ZqSpq11cwFVQ&bvm=bv.72676100,d.cWc)
- Ministerio del Trabajo – República de Colombia. (2013). *Siete departamentos firmaron el pacto por el Teletrabajo*. Recuperado el 15 de enero de 2013 de <http://www.mintrabajo.gov.co/diciembre-2013/2729-siete-departamentos-firmaron-el-pacto-por-el-teletrabajo.html>
- Monteiro, L. G.; Oliveira, S. M. Q.; Rodrigues, S. M. y Dias, C. A. (2011). Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Educação Especial Marília*. Vol. 17, n.3, pp. 459-480. Recuperado el 2 de septiembre de 2013 de <http://www.scielo.br/pdf/rbee/v17n3/v17n3a08.pdf>
- Muller, P. (2010). *Las políticas públicas*. Estudios de caso en Políticas Públicas No. 3. 3ª ed. Bogotá, D.C.: Universidad Externado de Colombia.
- Nelson, N. (1971). *Workshops for the handicapped in the united states: An historical and developmental perspective*. Springfield (IL): Charles C. Thomas.
- Noll, S. y Trent, J. W. (2004). *Mental retardation in America: A historical reader*. New York: New York University Press.
- O'Brien J. (1990). *Working on... A survey of emerging issues in supported employment for people with severe disabilities*. Syracuse: Responsive Systems Associates.
- O'Reilly (2003). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*. Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y

- Prácticos y Empleabilidad. Documento de Trabajo Núm. 14-S. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 2 de septiembre de 2013 de [http://www.fhcm.org.ar/art/Trabajo y discapacitados - A.O%20B4Reilly.pdf](http://www.fhcm.org.ar/art/Trabajo_y_discapacitados_-_A.O%20B4Reilly.pdf)
- Oliver, M. (1998). ¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitadas? En: *Discapacidad y sociedad*. Comp. Barton, L. Cap. II, pp. 34-58. Madrid: Morata S.L.
- Oliver, M. (1996). *Understanding disability, from theory to practice*. London: Macmillan.
- Oliver, M. (1983). *Social Work with Disabled People*. London: Macmillan.
- Ordoñez-Matamoros, G. (2013). *Manual de análisis y diseño de políticas públicas*. Primera edición. Bogotá, D.C.: Universidad Externado de Colombia.
- Organización de las Naciones Unidas - ONU. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Recuperado el 3 de septiembre de 2013 de <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tcccconvs.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas - ONU. (1987). *Our common future*. Report of the World Commission on Environment and Development. Recuperado el 13 de octubre de 2013 de [http://conspect.nl/pdf/Our\\_Common\\_Future-Brundtland\\_Report\\_1987.pdf](http://conspect.nl/pdf/Our_Common_Future-Brundtland_Report_1987.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas - ONU. (1948). *Declaración Universal sobre los Derechos Humanos*. Recuperado el 3 de septiembre de 2013 de <http://www.oecd.org/els/emp/34808105.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2014). *Tendencias Mundiales del Empleo 2014. ¿Hacia una recuperación sin creación de empleos?* Recuperado el 29 de mayo de 2013 de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_234111.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_234111.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2010). *Helpdesk de la OIT. N. 1*.

Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_142694.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_142694.pdf)

Organización Internacional del Trabajo – OIT. (2007). *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación: directrices*. Ginebra. Recuperado el 5 de junio de 2013 de

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_091140.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_091140.pdf)

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2006). *Iniciativa InFocus sobre responsabilidad social de la empresa*. Consejo de Administración, 295.ª Reunión. Ginebra. Recuperado el 14 de diciembre de 2013 de [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/295/GB.295\\_MNE\\_2\\_1\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/295/GB.295_MNE_2_1_span.pdf)

Organización Mundial de la Salud – OMS y Banco Mundial (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Recuperado el 28 de septiembre de 2012 de [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf)

Organización Mundial de la Salud – OMS y Organización Panamericana de la Salud - OPS (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. Edtrs. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales - IMSERSO. Madrid. Recuperado el 13 noviembre de 2012 de [http://conadis.gob.mx/doc/CIF\\_OMS.pdf](http://conadis.gob.mx/doc/CIF_OMS.pdf)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE. (2007). *Sickness, disability and work. Breaking the barriers. Australia, Luxembourg, Spain and the United Kingdom*. Vol. 2. París: OECD Publications. Recuperado el 3 de septiembre de 2013 de <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/unpan/unpan030923.pdf>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE. (2003). *Transforming disability into ability: Policies to promote work and income security for disabled people*. París: OECD Publications.

Orjuela, L.; Segura, D. S.; Tovar, D. L. y Velandia, P. (2011). *Protección del*

- derecho al trabajo: Jurisprudencia Constitucional*. Serie de Investigaciones 4. En Derecho Laboral. Bogotá, D.C.: Universidad Externado de Colombia.
- Pacto de Productividad. (s.f.). Recuperado el 26 de febrero de 2013 de <http://www.pactodeproductividad.com>
- Padilla-Muñoz, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y Modelos. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*. N. 16, pp. 381-414. Recuperado el 26 de febrero de 2012 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82420041012>
- Palacios, A. (2008). *El Modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Colección CERMI No. 36. Madrid: Grupo Editorial Cinca.
- Pallisera, M. y Rius, M. (2007). ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Educación*. N. 342, pp. 329- 348. Recuperado el 26 de septiembre de 2012 de [http://www.revistaeducacion.mec.es/re342/re342\\_16.pdf](http://www.revistaeducacion.mec.es/re342/re342_16.pdf)
- Parra, C. A. (2004). *Derechos humanos y discapacidad*. Colección Textos de Jurisprudencia. Primera Edición. Bogotá, D.C.: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Peñas, O. L. (2004). Trabajo y productividad en el escenario de la inclusión/exclusión social. En: *Discapacidad e Inclusión Social. Reflexiones desde la Universidad Nacional de Colombia*. Eds. Cuervo, C.; Trujillo, A.; Vargas, D.; Mena, B. y Pérez, L. 1ª edición, pp. 341-356. Bogotá, D.C.: Universidad Nacional de Colombia.
- Pereda, C.; De Prada, M. A. y Actis, W. (2003). *La inserción laboral de las personas con discapacidades*. Fundación La Caixa. Barcelona.
- Pérez, M.; de Luis, M. P. y Martínez, A. (2002). Las ventajas y desventajas del teletrabajo: estudio de su adopción potencial en las empresas. *Alta Dirección*. N. 226, pp. 18 - 26.
- Pérez, G. (1994). *Investigación cualitativa*. Retos e interrogantes. Tomo II. Técnicas de análisis de datos. Madrid: La Muralla S.A.

- Red de Empleo con Apoyo – RECA. (2014). Recuperado el 24 de agosto de 2014 de <http://www.recacolombia.org>
- Rodrigues, R. y Pereira, L. (2011). A empregabilidade das pessoas com eficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. *Revista Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. Vol. 14, n. 1, pp. 73-91. Recuperado el 3 de septiembre de 2012 de <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25717/27450>
- Rodríguez, V. (2012). El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿Son los Centros Especiales de Empleo una excepción? *Revista Estudios de Economía Aplicada*. Vol. 30, n. 1, pp. 237-260. Recuperado el 4 de septiembre de 2012 de <http://www.revista-eea.net/documentos/30106.pdf>
- Rodríguez, C. y Rico, L. (2009). *Dis-Capacidad y derecho al trabajo*. Primera Edición. Bogotá D.C.: Ediciones Uniandes. Colombia. Recuperado el 13 de agosto de 2012 de <http://cijus.uniandes.edu.co/publicaciones/ultimaspublicaciones/discapacidadyderechoaltrabajo.pdf>
- Rubinni, N. I. y Suárez, A. (2011). *Bases para una descripción integral del teletrabajo*. Grupo 8: Descentralización productiva y tercerización: sus efectos sobre los procesos y relaciones de trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. 10º. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Recuperado el 17 de septiembre de 2013 de <http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/Publicaciones%20P%C3%A1gina/Aproximaci%C3%B3n%20al%20concepto%20de%20teletrabajo.Rubbinni-Suarez%20Mestre.pdf>
- Salazar, C. (2007). El Teletrabajo Como Aporte a la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en Chile: Una Gran Carretera Virtual por Recorrer. *Revista Ciencia & Trabajo*. Año 9, n. 25, pp. 89-98. Recuperado el 31 de julio de 2012 de <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/25/pagina89.pdf>
- Samoy, E. y Waterplas, L. (1992). *Sheltered employment in the European*



- community*. Louvain: Hoger Instituut voor De Arbeid Leuven.
- Schopp, L. H. (2004). Telework for persons with disabilities in the E.U. and the U.S.A: what can we learn from each other? *Stud Health Technol Inform*. N. 106, pp. 47-51. Recuperado el 31 de julio de 2012 de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/?term=Telework+for+persons+with+disabilities+in+the+E.U.+and+the+U.S.A%3A+what+can+we+learn+from+each+other%3F>.
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. (2014). Recuperado el 24 de agosto de 2014 de <http://www.sena.edu.co>
- Stang, M. F. (2011). *Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real*. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) - División de Población de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Serie Población y Desarrollo. N. 103. Santiago de Chile. Recuperado el 25 de febrero de 2012 de <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/6/43186/lcl3315-P.pdf>
- Symington, A. (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. *Derechos de las mujeres y cambio económico*. No. 9. Recuperado el 1 de mayo de 2014 de <http://www.awid.org/esl/Library/Interseccionalidad-una-herramienta-para-la-justicia-de-genero-y-la-justicia-economica>
- Tanaka, E. D. O; Manzini, E. J. O. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho das pessoas como deficiência. *Revista Brasileira de Educação Especial Marília*. Vol. 11, n.2, pp. 273-294. Recuperado el 2 de septiembre de 2013 de <http://www.scielo.br/pdf/rbee/v11n2/v11n2a8.pdf>
- Téllez, J. (2007). Teletrabajo. En: *Panorama Internacional de Derecho Social*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Primera Edición, pp. 729-739. Recuperado el 13 de marzo de 2014 de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2458/43.pdf>
- Toldrá, R. C. (2009). Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado de trabalho. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*. Vol. 20, n. 2, pp.

- 110-117. Recuperado el 4 de septiembre de 2013  
<http://www.revistas.usp.br/rto/article/viewFile/14064/15882>
- Trochim, W. M. K.; Cook, J. A. y Setze, R. J. (1994). Using concept mapping to develop a conceptual framework of staff's views of a supported employment program for individuals with severe mental illness. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. Vol. 62, n. 4, pp. 766-775.
- Verdugo, M. A. y Jordán de Urríes, F. (2003). Empleo con apoyo y salud mental. En: *Atención Comunitaria, Rehabilitación y Empleo. Actas II Congreso de Rehabilitación en Salud Mental*. pp. 153-164. Recuperado el 10 de enero de 2014 de [http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO6579/Actas\\_rehabilitacion.pdf](http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO6579/Actas_rehabilitacion.pdf)
- Vicepresidencia de la República. (s.f.). *Marco Legal de la Discapacidad en Colombia*. Recuperado el 22 de febrero de 2013 de [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/marco\\_legal.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/marco_legal.pdf)
- Vidal, R. y Cornejo, C. (2012). Empleo con apoyo: una estrategia de inserción laboral para jóvenes con discapacidad intelectual. *Convergencia Educativa*. Pp. 113-127. Recuperado el 3 de enero de 2014 de <http://www.convergenciaeducativa.cl/principal/wp-content/uploads/01-empleo.pdf>
- Vocos, F. y Martínez, O. (2004). *Teletrabajo ¿Otro canto de sirenas?*. Buenos Aires: Taller de Estudios Laborales. Recuperado el 14 de abril de 2014 de <http://www.tel.org.ar/spip/descarga/teletrabajo.pdf>
- Waddington, L. (1996). Reassessing the Employment of People with Disabilities in Europe: from Quotas to Anti-Discrimination Laws. *Comparative Labour Law Journal*. Vol. 62. N. 18, pp. 62-101.
- Wehman, P.; Moon, S.; Everson, J. M.; Wood, W. y Barcus, J. M. (1987). *Transition from school to work. New challenges for youth with severe disabilities*. Baltimore, Maryland: Paul H. Brookes.
- Wehman, P.; Sale, P. y Parent, W. (1992). *Supported employment. Strategies for Integration of workers with disabilities*. Boston: Andover Medical Publishers.

