

**CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE PERSONAS EN CONDICIÓN
DE DISCAPACIDAD Y SU PROCESO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL EN UN
GRUPO DE EMPRESAS E INSTITUCIONES EN LA CIUDAD DE BOGOTA**



AUTORES

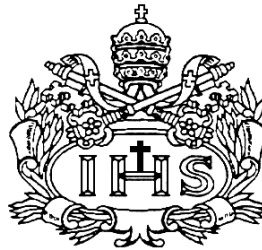
SANDRA PATRICIA PANQUEVA HERNÁNDEZ

ADRIANA ENITH RIOS MURCIA

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE ENFERMERIA – MEDICINA
ESPECIALIZACION EN SALUD OCUPACIONAL
BOGOTA D.C**

2014

**CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE PERSONAS EN CONDICIÓN
DE DISCAPACIDAD Y SU PROCESO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL EN UN
GRUPO DE EMPRESAS E INSTITUCIONES EN LA CIUDAD DE BOGOTA**



AUTORES

SANDRA PATRICIA PANQUEVA
ADRIANA ENITH RIOS MURCIA

Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Salud Ocupacional

Asesora

MARIA TERESA BUITRAGO ECHEVERRI
Doctora en Salud Pública

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE ENFERMERIA – MEDICINA
ESPECIALIZACION EN SALUD OCUPACIONAL
BOGOTA D.C**

2014

NOTA DE ADVERTENCIA

“La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de grado. Solo velará porque no se publique nada contrario el dogma y la moral católica y porque los trabajos de grado no contengan ataques personales contra persona alguna, antes bien se vea en ellos el anhelo de buscar la verdad y la justicia”.

Artículo 23 de la Resolución N° 13 de Julio de 1946

Nota de aceptación:

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá D.C., diciembre 05 de 2014

AGRADECIMIENTOS

Damos gracias a Dios primordialmente por brindarnos sabiduría, paciencia, entendimiento y la capacidad para desarrollar esta investigación.

Esta investigación es el resultado de esfuerzo, dedicación y de quienes hicieron parte de nuestro grupo de trabajo. Agradecemos a nuestra asesora, María Teresa Buitrago Echeverri, quien a lo largo de este tiempo nos brindó sus conocimientos y experiencia para el desarrollo de nuestro proyecto, el cual ha finalizado llenando todas nuestras expectativas, gracias por su paciencia y su gran enseñanza.

A las empresas e instituciones de inclusión laboral que participaron voluntariamente, por el tiempo que nos dedicaron, por la disposición y apoyo recibido en la recolección de información requerida para el estudio.

Finalmente un agradecimiento a la Pontificia Universidad Javeriana la cual abrió sus puertas y nos permito seguir con nuestro proceso de formación profesional.

DEDICATORIA

Dedicado a Dios quien es el motor de mi vida.
A mi Familia quienes son el soporte y apoyo en cada reto que emprendo,
Y finalmente a Ti con quien inicio esta nueva etapa de mi vida

Sandra P. Panqueva H.

A Dios por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarte cada día más.

A mi compañera de batalla, valió la pena luchar juntas por nuestro objetivo, si bien a de terminar esta etapa me queda la satisfacción de haber compartido con una persona tan valiosa como tú.

Adriana E. Rios M.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	13
JUSTIFICACION	16
1. DEFINICION DEL PROBLEMA	18
1.1 PROBLEMA.....	18
1.1.2 Pregunta de Investigación	19
2. PROPOSITO	21
3. OBJETIVOS	22
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	22
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	22
4. MARCO DE REFERENCIA	23
4.1 MARCO DEMOGRAFICO	24
4.2 MARCO GEOGRAFICO	26
4.3 MARCO LEGAL.....	30
4.3.1 MARCO LEGAL A NIVEL INTERNACIONAL	30
4.3.2 MARCO LEGAL A NIVEL NACIONAL	34
4.4 MARCO CONCEPTUAL.....	46
5. METODOLOGIA.....	62
5.1 TIPO DE ESTUDIO.....	62
5.2 POBLACION OBJETO DE ESTUDIO.....	62
5.3 UNIDAD DE ANALISIS.....	63
5.4 MUESTRA.....	64
5.5 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	64

5.6 RECOLECCION DE LA INFORMACION	64
5.6.1 Instrumentos para la recolección de información	65
5.7 PRUEBA PILOTO	66
5.8 ESTRUCTURA Y ANALISIS DE INFORMACION	67
5.9 CONSIDERACIONES ETICAS	67
6. DESCRIPCION Y ANALISIS DE RESULTADOS	70
6.1 Caracterización y Ubicación geográfica de las empresas e instituciones participantes en el estudio que desarrollan inclusión laboral de personas en condición de discapacidad	70
6.1.1 Naturaleza, ubicación geográfica, clase y tipo de riesgo según actividad económica de las empresas e instituciones de inclusión laboral	70
6.1.2 Comportamiento de trabajadores activos en el grupo de empresas e instituciones participantes.....	74
6.1.3 Tipo de contrato laboral que aplican las empresas e instituciones	77
6.2 Características sociodemográficas de la población de personas en condición de discapacidad vinculadas laboralmente en las empresas e instituciones participantes	79
6.2.1 Ubicación de personas en condición de discapacidad laboralmente activos según la localidad de vivienda	79
6.2.2 Ubicación de personas en condición de discapacidad relacionada con la ubicación de empresas e instituciones	80
6.2.3 Identificación de las personas en condición de discapacidad por sexo y tipo de limitación	83
6.2.4 Nivel educativo y perfil requerido en las personas en situación de discapacidad	84
6.2.5 Cargos y experiencia de personas en condición de discapacidad en las empresas e instituciones	86
6.3 Caracterización del proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad que desarrolla en un grupo de empresas e instituciones en la ciudad de Bogotá	88
6.3.1 Inicio del proceso de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad ...	88
6.3.2 Actores principales del proceso de inclusión laboral.....	91
6.3.3 Ayudas o apoyos para realizar el proceso de inclusión laboral	94
6.3.4 Convocatorias y pruebas de selección para personas en condición de discapacidad ...	95
6.3.5 Marco legal para contratación personas en condición de discapacidad.....	97
6.3.6 Remuneración salarial para las personas en condición de discapacidad.....	100
6.3.7 Procesos de inducción, entrenamiento y seguimiento al cargo de la persona en situación de discapacidad	102
6.3.8 Sensibilización y ajustes razonables para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.....	103
6.3.9 Ventajas y desventajas del proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad	105
7. CONCLUSIONES	107
8. RECOMENDACIONES.....	111

BIBLIOGRAFÍA.....113

ANEXOS.....117

LISTADO DE FIGURAS

	Pág.
Mapa 1. Ubicación geográfica de las empresas e instituciones de inclusión laboral ubicadas en la ciudad de Bogotá según su localidad.	29
Mapa 2. Ubicación geográfica de las empresas e instituciones de inclusión laboral participantes en el estudio según localidad de Bogotá	69
Mapa 3. Ubicación geográfica de un grupo de PcD laboralmente activos según localidad de vivienda	78
Mapa 4. Ubicación geográfica de las empresas e instituciones participantes relacionando la ubicación geográfica de un grupo de personas en condición de discapacidad laboralmente activos según localidad de vivienda	79

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Empresas aliadas al Programa Pacto de Productividad según localidad	26
Tabla 2. Instituciones de inclusión laboral aliadas al programa Pacto de Productividad	28
Tabla 3. Instituciones de inclusión laboral que apropian el modelo diseñado por el programa Pacto de Productividad el cual se encuentra en proceso de transferencia de empresas	61
Tabla 4. Total trabajadores vinculados en un grupo de empresas e instituciones de inclusión laboral relacionado las PcD laboralmente activos	72
Tabla 5. Distribución geográfica de las PcD relacionado con la ubicación geográfica de las empresas e instituciones participantes	80
Tabla 6. Relacion de trabajadores en condición de discapacidad con experiencia laboral que se encuentran vinculados en las empresas e instituciones participantes	85
Tabla 7. Origen del proceso de inclusión laboral de PcD en las empresas e instituciones participantes	87

LISTA DE GRAFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Población objeto de estudio	60
Grafico 2. Ubicación geográfica de las empresas e instituciones participantes relacionando su naturaleza y localidad	70
Gráfico 3. Actividad económica a la cual se dedica el grupo de empresas e instituciones de inclusión laboral	71
Gráfico 4. Clase y tipo de riesgo relacionada con la actividad económica de las empresas e instituciones de inclusión laboral	71
Grafico 5. PcD laboralmente activas en las organizaciones participantes	73
Grafico 6. Área de trabajo administrativo/operático al cual corresponde los cargos ofrecidos por el grupo de empresas e instituciones que desarrollan proceso de inclusión laboral de PcD	74
Grafico 7. Tipo de contrato laboral ofrecido por las empresas e instituciones participantes	75
Grafico 8. Tipo de contrato laboral para PcD en las empresas e instituciones participantes	76
Grafico 9. Tipo de limitación relacionado con sexo de las PcD laboralmente activos en las empresas e instituciones participantes	81
Grafico 10. Nivel educativo de las PcD en las empresas e instituciones participantes	82
Gráfico 11. Cargos que ocupan las PcD según área administrativa y operativa para las personas en condición de discapacidad	84

Gráfico 12. Experiencia laboral de las PcD	85
Grafico 13. Antigüedad en el proceso de inclusión laboral de PcD desarrollado por las empresas e instituciones participantes	88
Grafico 14. Trabajador encargado del proceso para la inclusión laboral en empresas e instituciones participantes	89
Grafico 15. Apoyos externos para el proceso de inclusión laboral en las empresas e Instituciones	91
Grafico 16. Pruebas aplicadas en el proceso de selección para PcD	95
Gráfico 17. Asesoría legal para la inclusión laboral de PcD en las empresas e instituciones participantes	97
Gráfico 18. Tipo de remuneración salarial para las PcD ofrecido por las empresas e instituciones participantes	99
Gráfico 19. Tiempo que dura el proceso de inducción y seguimiento al cargo que desempeñan las PcD en las empresas e instituciones participantes	100
Grafico 20. Ajustes razonables realizado por las empresas e instituciones participantes	102
Grafico 21. Ventajas de la inclusión laboral de PcD para las empresas e instituciones participantes	103
Gráfico 22. Desventajas del proceso de inclusión laboral de PcD para las empresas e instituciones participantes	104

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Operacionalización de variables para la caracterización del proceso de inclusión laboral de PcD	106
Anexo B. Instrumento - encuesta	118
Anexo C. Instructivo para diligenciamiento de la encuesta	133
Anexo D. Instrumento - entrevista semi-estructurada	146
Anexo E: Consentimiento informado para la participación en investigación	150

INTRODUCCION

Durante décadas, organizaciones internacionales como la OIT, han desarrollado políticas internacionales con respecto al trabajo digno, bien remunerado y de fácil acceso para todos. Dentro de estos lineamientos se comienza a desarrollar programas y convenios específicos para la inclusión de personas en condición de discapacidad a nivel mundial, ya que se evidencia que esta población no estaba siendo tomada en cuenta para este derecho fundamental que es el derecho a un trabajo digno. Esto, debido a las múltiples limitaciones que puede tener una persona independientemente si su origen es común, genético, accidental o adquirido por el conflicto armado. También es claro que los ajustes razonables que debe realizar tanto la familia como la sociedad, y en el caso del trabajo, la empresa; son diferentes y generan en la mayoría de las veces costos de los cuales no se tienen presupuestado, lo que evidencia una barrera para realizar de manera más continua el proceso de inclusión laboral.

Una Persona en condición de discapacidad que cuenta con una oportunidad para el acceso a un empleo digno y en igualdad de derechos tal como se establece en la legislación Colombiana, es una persona que aporta económicamente no solo a su familia sino a la nación favoreciendo el desarrollo productivo del país. Adicionalmente promueve el mejoramiento de la calidad de vida propia y la de su familia, demostrando que es un ser productivo, capaz de realizar y desempeñarse laboralmente a pesar de contar con una limitación que sencillamente lo que lo hace es un ser con diferentes capacidades físicas e intelectuales al común de la población del lugar en el que reside.

La inclusión laboral no es una obligación, ni una imposición para el sector empresarial y de la producción; la inclusión laboral es una opción, una opción que no todos deciden aplicar, que la falta de sensibilización sobre la importancia y las capacidades de este grupo poblacional, aumenta los niveles de desinterés frente al tema y genera un bajo nivel de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el sector empresarial. Pero existen actores que realizan arduamente el trabajo de formar capacitar habilitar y rehabilitar a las personas que han nacido o adquirido alguna limitación en su vida, para prepararlas en el campo laboral y facilitarles el acceso a las oportunidades laborales a las cuales por ley deben tener acceso. Son estos actores los que conocen el verdadero proceso que debe pasar una persona en condición de discapacidad para poder ser vinculada laboralmente de forma digna y bien remunerada.

Desde esta perspectiva, las Instituciones de inclusión laboral y las organizaciones que realizan procesos de intermediación laboral, tiene como función cualificar los procesos productivos de las empresas en sus diferentes sectores económicos para potencializar el impacto de sus aportes frente a la población en situación de discapacidad en edad productiva. Las instituciones de inclusión laboral en conjunto con la política de pública de discapacidad y con el compromiso de la responsabilidad social empresarial han diseñado modelos de inclusión laboral, con el objetivo de dar la oportunidad a esta población.

Las estrategias de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad son dinámica que ha sido impulsada por la normatividad nacional e internacional, como referente se tiene la Convención sobre los Derechos de las PcD, son varias las entidades tanto públicas como privadas que están trabajando en beneficio de la inclusión efectiva de esta población.

Dentro del marco de estrategias para la atención de la población de personas con condición de discapacidad en las instituciones que desarrollan programas de inclusión, es la de sensibilizar a pequeñas y medianas empresas dando a conocer las habilidades y competencias que han fortalecido a través de su periodo de habilitación, rehabilitación y formación en hábitos laborales, con el fin de generar oportunidades de inclusión socio-laboral en ésta población.

A este ejercicio se han sumado otras entidades privadas con enfoque social, mostrando experiencias exitosas con alcances a nivel nacional e internacional como lo son la Fundación Saldarriaga Concha, Best Buddies Colombia, Cirec, Fundación Teletón, Fundación San Felipe Neri, Pacto por la Productividad, Grupo Social Empresarial Arcángeles, entre otras, las cuales invierten en estrategias de impacto social para la generación de empleo y el emprendimiento de las personas con discapacidad y sus familia (ASOCAJAS, 2014).

Este proyecto, contiene una aproximación de la caracterización sociodemográfica de personas en condición de discapacidad y su proceso para la inclusión laboral en un grupo de empresas e instituciones en la ciudad de Bogotá.

Paralelamente se revisó el marco de referencia para obtener un mejor entendimiento con respecto a la situación de las PcD, conceptos asociados al proceso de inclusión laboral que desarrolla el sector empresarial.

Posteriormente se describe la metodología utilizada y sus instrumentos diseñados para la recolección de información lo que favoreció la descripción detallada del estudio.

Finalmente se realizó un análisis y discusión de resultados, lo cual permitió generar conclusiones y proponer recomendaciones favoreciendo la continuidad del proyecto, promoviendo la inclusión laboral de PcD dando respuesta al desarrollo de una política de responsabilidad social empresarial.

JUSTIFICACION

Una de las consecuencias de la crisis económica en Colombia, es la falta de empleos en muchos sectores de la industria, el comercio y los servicios del territorio nacional. La falta de generación de nuevos empleos y de oportunidades para ingresar al mercado laboral, hace que la calidad de vida de las personas se vea alterada y por consiguiente se vea reflejado en los índices de pobreza.

Colombia, un país que aún se encuentra en vía de desarrollo, con esta problemática social, se puede decir que se ha vuelto un lujo cubrir las necesidades básicas de las personas, las cuales se deberían suplir sin ninguna dificultad. Si a este panorama, que la mayoría de colombianos vive por el conflicto armado que lleva años en el país y que es el principal motivo del decaimiento económico de la nación, le sumamos que parte de la población en edad productiva se encuentra en condición de discapacidad sin una oportunidad laboral; nos encontramos ante una situación que es más difícil para las personas en esta condición, dado que, si para una persona física y cognitivamente apta para un empleo, la oferta laboral es escasa, las personas que tienen alguna limitación funcional que les puede generar una discapacidad, le será mucho más difícil acceder a una de estas ofertas que se encuentran en el mercado laboral.

Es claro que a las empresas, les puede implicar una inversión este tipo de contrataciones ya que se pueden ver abocadas a generar ajustes razonables en los sistemas de comunicación y tecnologías que posibilitando mayor accesibilidad para una persona en condición de discapacidad, que le permitan ejercer la actividad de acuerdo a las competencias y habilidades que se requieran en un cargo dentro del sector empresarial.

La igualdad laboral, es difícil, puesto que, pocas son las empresas e instituciones que cuentan dentro de su recurso humano con personas en condición de discapacidad y sobre todo para el desempeño de altos cargos, ya que se tiene la concepción que dar trabajo a una persona con limitaciones funcionales es un favor y no un derecho. Es por esto que no solo la normatividad colombiana está mostrando unos esbozos de reglamentaciones y leyes que permitan de manera legal y justa incluir a estas personas en las ofertas laborales que se dan día a día en la industria colombiana, sino que los empresarios y programas de inclusión laboral como lo es Pacto de Productividad, están generando las herramientas y las facilidades para que este tema sea un compromiso y haga parte de la responsabilidad social empresarial y contribuir de esta manera en el desarrollo socio económico de Colombia.

Ahora bien, no se puede desconocer los esfuerzos realizados por dichas instituciones para que este campo laboral sea cada día más aceptado e implementado en diferentes empresas colombianas, que su quehacer se desarrolle en propuestas atrayentes para los empresarios, que le apuesten a la contratación de personas en condición de discapacidad. Sin embargo no se conoce si este tipo de vinculaciones de personas en condición de discapacidad que realizan algunas empresas e instituciones de inclusión laboral sean realmente prácticas inclusivas. Nos preguntamos si ¿El tener en la nómina de la empresa una o dos personas en condición de discapacidad, hace que la empresa sea inclusiva? ¿Se están brindando todos los parámetros y condiciones necesarias de aditamentos y adecuaciones para hacer una inclusión laboral o simplemente se está haciendo un favor?

Estas preguntas que surgen al pensar en el estado de inclusión laboral a personas en condición de discapacidad en el sector empresarial en Colombia, no encuentran respuesta por lo menos en una primera instancia de búsqueda para bibliográfica sobre estudios de este tópico en particular, por lo tanto surge la propuesta de esta investigación. Se requiere conocer, no solo cuántas son las empresas o instituciones que incluyen en las diferentes actividades económicas personas en condición de discapacidad, sino saber cómo se está dando la inclusión laboral para esta población. Es por eso que se propone realizar un estudio descriptivo que permita caracterizar socio demográficamente las personas en condición de discapacidad y su proceso para la inclusión laboral en un grupo de empresas e instituciones en la ciudad de Bogotá, con el propósito de avanzar en el tema y pensar en un futuro avanzar en la creación e implementación de índices de inclusión laboral en el país.

1. DEFINICION DEL PROBLEMA

1.1 PROBLEMA

El trabajo tiene gran importancia en la vida de cualquier persona y es un tema de interés en el aspecto socio – económico a nivel mundial. El empleo hace sentirse útil, valiosa y sobre todo productiva a una persona, lo cual dentro del contexto social, es sinónimo de reconocimiento y estatus.

El trabajo genera un reconocimiento de acuerdo a las habilidades, competencias y experiencia que se desarrollen en las diferentes actividades económicas. Además permite el acceso a una fuente de ingreso para cubrir las necesidades básicas de una persona y de su grupo familiar, como lo son vivienda, alimentación, además de bienes suntuosos que hacen tener una mejor calidad de vida y un mejor posicionamiento dentro de los estatus sociales que se reconocen en el ámbito en el cual se desarrolla cada individuo. El propósito de tener un empleo digno para cualquier persona es sinónimo de motivación para lograr un futuro mejor en el que pueda obtener beneficios que condicionen una mejor calidad de vida; por tal razón, el lograr el acceso a un trabajo, hace parte de los derechos de toda persona sin discriminación alguna; de esta manera está contemplado en las políticas por parte de la organización internacional del trabajo OIT en donde “sus principales objetivos son: fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo” (OIT, 2013).

De acuerdo con lo anterior, al momento de realizar vinculación laboral, las empresas deben tener un criterio de inclusión a personas con limitaciones funcionales, que independientemente de su condición, cuentan con habilidades y competentes para una desempeñar una actividad laboral. Esto lo ratifica el artículo 13 de la Constitución colombiana que dice “todas las personas nacen libres e iguales ante la ley... gozaran de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin discriminación...el estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad...” (CONSTITUCION, 1991). Por otro lado, se encuentra la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, convenio internacional que fue ratificado en Colombia en el año 2011, que consigna en su artículo 5 el tema de la igualdad y no discriminación.

Colombia a través de los tiempos, ha estado ligada al conflicto armado y a intereses sociopolíticos de solo una parte de la sociedad, es necesario tener en cuenta una buena parte de la población apta laboralmente y con edad productiva de nuestro país, que se encuentra participando activamente en el conflicto armado, ya sea como soldados o como grupos al margen de la ley, o son personas que han sido víctimas del desplazamiento forzado y que también son víctimas de estos enfrentamientos que en muchos casos pueden generar, dependiendo de su gravedad, lesiones irreversibles, lo cual condicionan a la persona a una limitación funcional que los restringe en la participación de actividades culturales y sociales, entre ellas el acceso a un trabajo en igualdad de condición.

Surge así la necesidad de conocer como las empresas colombianas, se están comprometiendo no solo con el desarrollo económico del país al generar nuevos empleos sino ver la existencia de un compromiso con la responsabilidad social empresarial de las mismas, al permitir la inclusión de una población con discapacidad.

Pacto de productividad, es una iniciativa que busca desarrollar un modelo de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad en el que se articulen y se fortalezcan en alianza con el sector empresarial, los servicios de formación e inclusión, con el fin de mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad física, motora, sensorial y cognitiva a través de su vinculación como trabajadores formales en los procesos productivos del sector empresarial (PACTO, 2013). Diversas empresas del sector económico colombiano se han unido a esta propuesta de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, y aunque es extensa la lista, no se conoce con claridad el desarrollo y articulación de dicha propuesta y si sus empresas aliadas son realmente inclusivas.

1.1.2 Pregunta de Investigación

- ¿Cuáles son las características de un grupo de empresas e instituciones que desarrollan inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en la ciudad de Bogotá?
- ¿Cuáles son las características socio demográficas de los trabajadores en condición de discapacidad que son vinculados laboralmente en estas empresas e instituciones?

- ¿Cómo se desarrolla el proceso para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en un grupo de empresas e instituciones?

2. PROPOSITO

Contribuir al conocimiento de los programas de inclusión laboral en Colombia, teniendo como referencia la caracterización sociodemográfica de personas en condición de discapacidad y su proceso para la inclusión laboral en un grupo de empresas e instituciones en la ciudad de Bogotá

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Caracterizar socio demográficamente las personas en condición de discapacidad y su proceso para la inclusión laboral en un grupo de empresas e instituciones en la ciudad de Bogotá.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Ubicar geográficamente las empresas e instituciones participantes que realizan proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en la ciudad de Bogotá.
- Describir las características de un grupo de empresas e instituciones que desarrollan proceso de inclusión laboral de personas con condición de discapacidad.
- Caracterizar socio demográficamente la población trabajadora en condición de discapacidad vinculada en un grupo de empresas e instituciones.
- Describir el proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad desarrollado por un grupo de empresas e instituciones.

4. MARCO DE REFERENCIA

Teniendo en cuenta la problemática planteada y con la información recolectada se describen a continuación algunos aspectos que permitieron ubicar el presente estudio para analizar los avances en el tema.

4.1 MARCO SITUACIONAL

Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad (2001) publicado por la Organización Mundial de la Salud, se estima que más de 1.000 millones de personas a nivel mundial presenta algún tipo de discapacidad lo cual representa un 15% de la población. Esta cifra es superior a las estimaciones previas de la OMS, correspondientes a los años 1970, que eran de aproximadamente un 10%. La población que vulnera son en aquellos países que se encuentran en desarrollo (400 millones, según BM). En América Latina existe alrededor de 85 millones de personas con condición de discapacidad. (OMS, 2011)

Con respecto a la tasa de ocupación, en muchos países no se dispone sistemáticamente de datos sobre el empleo de las personas en condición de discapacidad. Las respuestas a una encuesta realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2003 revelaron que 16 de los 111 países y territorios que participaron en ella no disponían de ningún dato sobre el empleo en relación con la discapacidad. En muchos de esos países, una proporción importante de las personas con discapacidad, trabajan en la economía informal, por lo que no figuran en todas las estadísticas sobre el mercado laboral. Las personas con discapacidad que trabajan suelen ganar menos que sus contrapartes sin discapacidad; las mujeres con discapacidad suelen ganar menos que los hombres con discapacidad. En cuanto a los tipos de empleo para esta población se encuentra que la oferta laboral son en la mayoría de forma informal y muchas de las PcD trabajan por cuenta propia; las personas con discapacidad pueden necesitar flexibilidad de horario y en otros aspectos de su trabajo: precisan tiempo suficiente para prepararse para ir a trabajar, desplazarse desde y hacia el lugar de su trabajo, y ocuparse de su situación de salud. Por eso, puede resultarles interesante el trabajo de tiempo parcial, que a veces permite esa flexibilidad. Sin embargo, es posible que esos empleos ofrezcan salarios más bajos y con menos prestaciones. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres con y sin discapacidad son, por lo tanto, tan importantes como las diferencias en las tasas de ocupación (OMS & BM, 2011)

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, indica que en Colombia para el año 2005 había 2.5 millones de PcD lo que supone una prevalencia de la discapacidad en un 6.4%, algo mayor en hombres 6,5% que en mujeres 6,1%; siendo uno de los países de América Latina con mayor prevalencia. (MINSALUD, 2013). De acuerdo a las proyecciones al 2012 por esta misma entidad, informa que hay alrededor de 3 millones de personas en condición de discapacidad, de las cuales, 1.521.940 (52%) se encuentran en edad productiva, sin embargo solo 451.053 (15%) de la población con discapacidad cuentan con un empleo y 72.168 (2.5%) recibe una remuneración igual a 1 SMLVM; el 79% se encuentra en los estratos 1 y 2. (PANDI, 2013)

Para los años futuros, la discapacidad será motivo de mayor preocupación, ya que su prevalencia viene en aumento progresivamente.

“La mayor prevalencia se da en la población mayor de 80 años y en menores de 10 años; así mismo es mayor en hombres que en mujeres hasta los 44 años, en adelante se invierte esta tendencia. La alteración más frecuente es la relacionada con movilidad del cuerpo, con una prevalencia del 50.3%. La cobertura de afiliación es del 81,9%. La mayor parte de las PcD están afiliadas al RS (57,7%). El 63,5% de los niños, niñas y adolescentes con discapacidad sabe leer y el 71.3% actualmente estudia. El 57,8% de los niños y niñas con discapacidad menores de cinco años permanece con su padre o madre en la casa. El 28,6% de las personas con discapacidades mayores de 18 años tienen una ocupación. Sólo un 5,9% de los jóvenes y adultos con discapacidad cotiza a pensiones y el 2,2% ya es pensionado; por su parte el 0,6% de los adultos mayores cotiza a pensiones y el 7,1% ya es pensionado” (MINSALUD, 2013).

EL Banco Mundial – BM estima que en Colombia se pierde entre el 5.35% y el 6.97% del Producto Interno Bruto al no incluir laboralmente a las PcD. (Pacto de Productividad, 2014). Este indicador ha puesto a pensar a muchos gobiernos que, en unión con el sector productivo, empiezan a formar programas y a tomar estrategias dirigidas a mejorar las condiciones de vida de esta población, al favorecer su inclusión como trabajadores generadores de crecimiento económico, desarrollo y consumo. El programa pacto de productividad, modelo de inclusión laboral de personas con limitaciones físicas, auditivas, cognitivas y visuales, hace parte de la estrategia nacional que le apunta a disminuir los índices de pobreza en el país.

4.1 MARCO DEMOGRAFICO

El Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) una herramienta técnica que permite recolectar información continua y actualizada de las personas con discapacidad, a nivel municipal y distrital y en

coordinación con los niveles departamental y nacional, como apoyo al desarrollo de planes, programas y proyectos orientados a la garantía de los derechos de las personas con discapacidad en Colombia. El RLCPD, que se creó en 2003 e inicialmente fue gestionado por el DANE, se transfirió al Ministerio de Salud y Protección Social en diciembre de 2010, y actualmente está integrado en el Sistema de Información de la Protección Social (SISPRO).

El Ministerio de Salud y Protección Social, indica en su informe de discapacidad en Colombia, diciembre de 2013, un total de 1.062.917 colombianos inscritos en el RLCPD, de los cuales 545.876 corresponde al registro de mujeres con discapacidad y 516.030 corresponde al registro de hombres con discapacidad; del total de la población registrada se encuentra que el grupo con mayor discapacidad en Colombia se encuentra en el grupo de personas mayores de 60 años. (MINSALUD, 2013).

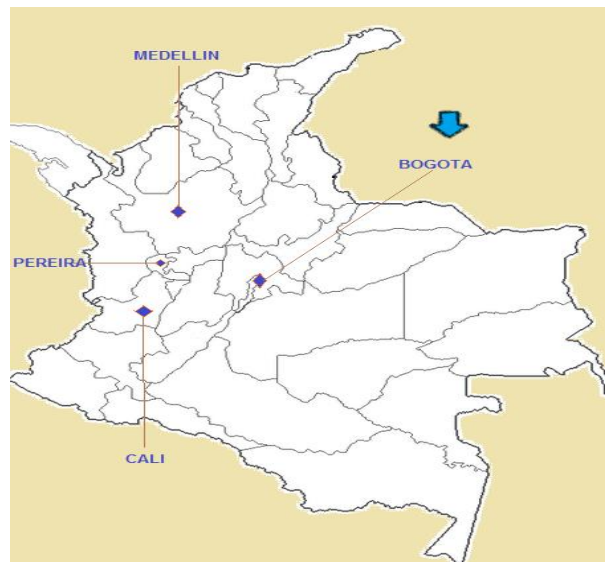
Según el informe generado por la Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio – Confecámaras “para el primer trimestre del año 2014 se crearon 86.980 empresas, un 28,7% más que en igual periodo de 2013 que fueron 67.564; los sectores más dinámicos en las empresas creadas fueron el comercio, con el 40% del total, le siguen los servicios de alojamiento y de alimentación con el 12%; las industrias manufactureras con el 10%; las actividades profesionales, científicas y técnicas con el 6,2%; y la construcción con el 5,8%” (CONFECAJAS, 2014). Las empresas creadas en Bogotá durante este trimestre fueron de 21.840 (ASOCAJAS, 2014), de acuerdo al anterior, se puede decir que el crecimiento en el sector empresarial ha incrementado positivamente, por lo tanto, crecen las oportunidades de acceder a un empleo.

En Colombia, con el transcurso de los años, dentro de la creación de fundaciones, centros para la rehabilitación y habilitación, se han conformado programas de formación para personas con algún tipo de discapacidad, dentro de sus objetivos se establece las estrategias para la formación en hábitos laborales, con el propósito de promover la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, de esta manera generar en ellos una oportunidad para acceder a un empleo. Uno de los programas activos fuertes en el tema de la inclusión en Colombia, es Pacto de Productividad, el cual mantiene alianza con empresas, instituciones y fundaciones que desarrollan proceso de inclusión laboral para las PcD, dichas organizaciones se encuentran distribuidas en diferentes zonas del país; en el caso de Bogotá, esta ciudad cuenta con una alianza de 73 (PACTO, 2013) organizaciones que realizan inclusión laboral.

Según informe por parte del programa Pacto de Productividad sobre la situación de discapacidad en Colombia 2014,(Pacto de Productividad, 2014) en donde se registra el avance sobre la formación e inclusión laboral de PcD sensorial, física y cognitiva de acuerdo a su modelo estandarizado que el cual vienen desarrollando con sus empresas aliadas en las principales ciudades; para la ciudad de Bogotá se registra un total de 145 PcD que se encuentran en la actualidad en formación para el trabajo, del total de esta población 99 se encuentran en proceso y 39 ya se encuentran certificadas. El total de contratos de tipo directo y aprendizaje establecidos por las empresas del sector privado son de 134, lo cual corresponde a un 25% de las empresas que han vinculado PcD.

4.2 MARCO GEOGRAFICO

Colombia se encuentra ubicada al extremo noroccidental de Suramérica, limita con Venezuela al este, con Brasil al sudeste, con Perú y Ecuador al sur, y con Panamá al noroeste. El interior del país se encuentra clasificado por 32 departamentos, Bogotá D, C es la capital de Colombia y del departamento de Cundinamarca, se encuentra ubicada en el centro de país.



Fuente: http://www.oncoloring.com/map-republic-colombia-coloring-page_9358.html

Bogotá, cuenta con una división geográfica interna, en la que se distinguen 20 localidades.

El estudio de investigación fue realizado en la ciudad de Bogotá, como referencia se tomó las empresas e instituciones aliadas al programa Pacto de Productividad, las cuales se encontraban distribuidas en las diferentes localidades de la ciudad.

➤ **Empresas aliadas al programa Pacto de Productividad**

De acuerdo a los hallazgos en la página web del programa, se encontraron 54 (PACTO, 2013) empresas aliadas. (Ver Tabla 1)

Tabla 1: Empresas Aliadas al Programa Pacto de Productividad según localidad

N° EMPRESA	NOMBRE EMPRESA	LOCALIDAD
1	5 SITE	CHAPINERO
2	ACCENTURE	CHAPINERO
3	ALIMENTOS EXPRESS	ENGATIVA
4	AUDILIMITED LTDA. CP	USAQUEN
5	BAVARIA	SUBA
6	CAFAM	SUBA
7	CAM GYM	CHAPINERO
8	CARVAJAL S.A	ENGATIVA
9	CIAC	S.D
10	CIVILTEC - INGENIEROS L.T.D.A	TEUSAQUILLO
11	CODENSA	CHAPINERO
12	COLCAFE	S.D
13	CORFINANZAS	CHAPINERO
14	EMPROVIT LTDA	S.D
15	EREISA - GESTION EMPRESARIAL	CHAPINERO
16	EXPRESO PALMIRA	FONTIBON
17	FONDO ROTATORIO DE LA POLICIA	TEUSAQUILLO
18	FUNDACION CORONA	CHAPINERO
19	FUNDACION SALDARRIAGA CONCHA	CHAPINERO
20	GRUPO BANCOLOMBIA	SANTA FE
21	GRUPO FAMILIA	CHAPINERO
22	HECARB	PUENTE ARANDA
23	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	CHAPINERO

24	INDUMIL - INDUSTRIAL MILITAR DE COLOMBIA	TEUSAQUILLO
25	INGENIAN SOFTWARE	LA CANDELARIA
26	INGEOCIM LTDA. Ingenieros Consultores	CHAPINERO
27	INTERSA S.A	USAQUEN
29	JLT	CHAPINERO
29	JORGE FANDIÑO - INFRAESTRUCTURAS S.A.S	BARRIOS UNIDOS
30	NATURA	CHAPINERO
31	NESITELCO SA	CHAPINERO
32	OIT ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TURISMO	BARRIOS UNIDOS
33	OPEN MARKET	FONTIBON
34	ORGANIZACIÓN CORONA	S.D
35	ORGANIZACIÓN EQUITEL	ENGATIVA
36	PACIFIC RUBIALES	USAQUEN
37	PEPSICO	CHAPINERO
38	PERMODA S.A (ARMI - PRONTO - BKUL)	FONTIBON
39	PROASEM	SUBA
40	PROASEM	S.D
41	PROASTEC LTDA	BARRIOS UNIDOS
42	SATENA	ENGATIVA
43	SEFARCOL	PUENTE ARANDA
44	SERVIOPTICA	CHAPINERO
45	SIMPLE S.A	BARRIOS UNIDOS
46	SOCIEDAD HOTELERA TEQUENDAMA	SANTA FE
47	SUPER ALIANZA	FONTIBON
48	SUPER TIENDAS	S.D
49	TERAPISTAS DEL COUNTRY	CHAPINERO
50	TOTTO - NALSANI SAS	PUENTE ARANDA
51	UNIFER	BARRIOS UNIDOS
52	UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA	USAQUEN
53	VISUAL POINT	CHAPINERO
54	WOK	USAQUEN

Fuente: Realizada por Autoras. Septiembre 2014

- **Instituciones de inclusión laboral aliadas al programa Pacto de Productividad**

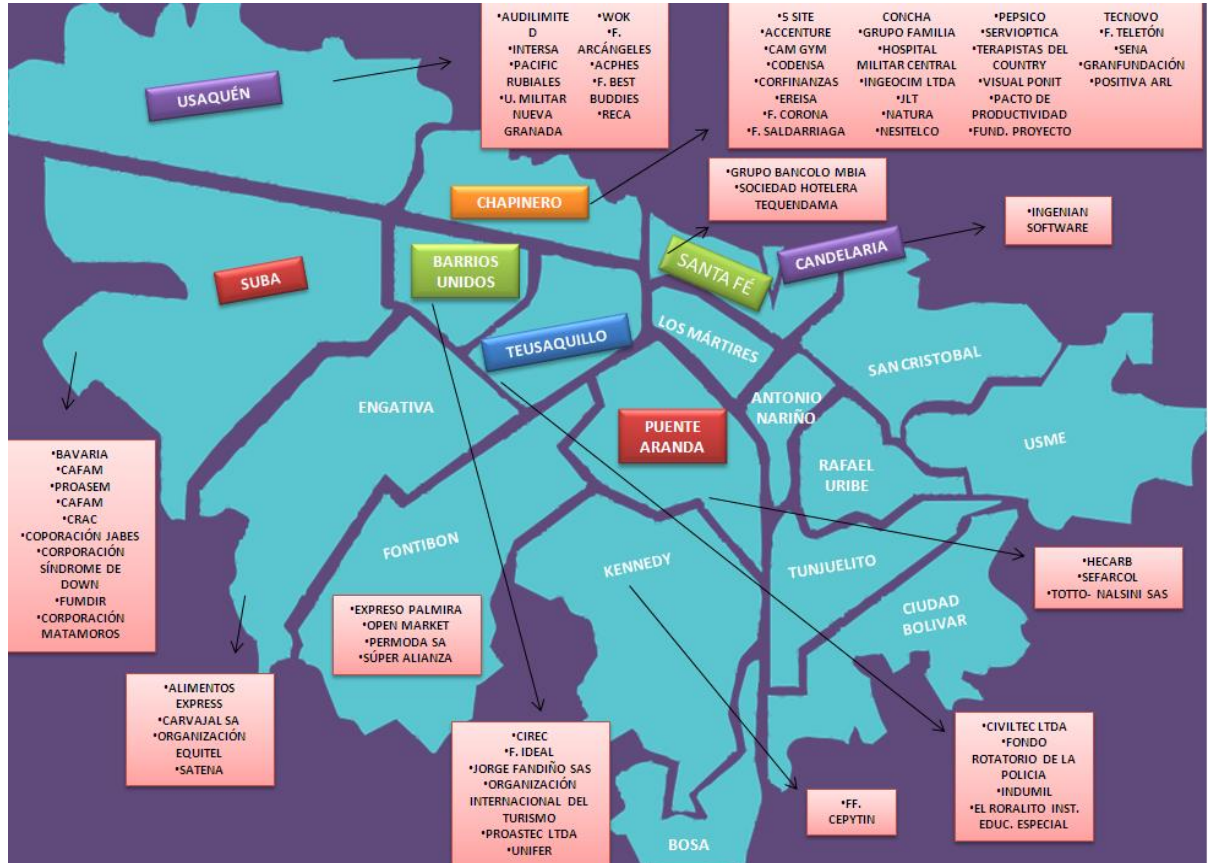
Para la identificación de las instituciones en la misma página, se encontró un total de 19 (PACTO, 2013). (Ver Tabla 2)

Tabla 2: Instituciones de inclusión laboral aliadas al programa Pacto de Productividad según localidad

N°	INSTITUCIONES DE INCLUSION	LOCALIDAD
0	PACTO DE PRODUCTIVIDAD	CHAPINERO
1	ARCANGELES	USAQUEN
2	ASOCIACION COLOMBIANA DE PADRES CON HIJOS ESPECIALES - ACPHES	USAQUEN
3	BEST BUDDIES COLOMBIA - BBC	USAQUEN
4	CAFAM	SUBA
5	CENTRO DE REHABILITACION PARA ADULTOS CIEGOS - CRAC	SUBA
6	CENTRO INTEGRAL DE REHABILITACION DE COLOMBIA - CIREC	BARRIOS UNIDOS
7	CORPORACION JABES	SUBA
8	CORPORACION SINDROME DE DOWN	SUBA
9	EL ROSALITO INSTITUCION DE EDUCACION ESPECIAL	TEUSAQUILLO
10	FUNDACION CEPYTIN	KENNEDY
11	FUNDACION INSTITUTO DE ADAPTACION LABORAL – IDEAL	BARRIOS UNIDOS
12	FUNDACION MISIONEROS DIVINA REDENCION SAN FELIPE NERI - FUMDIR	SUBA
13	FUNDACION PROYECTOS TECNOVO	CHAPINERO
14	FUNDACION TELETON	CHAPINERO
15	GRANFUNDACION	CHAPINERO
16	RED DE EMPLEO CON APOYO - RECA	USAQUEN
17	SENA	CHAPINERO
18	POSITIVA ARL	CHAPINERO
19	CORPORACION MATAMOROS	SUBA

Fuente: Realizado por Autoras. Septiembre 2014

Mapa 2. Ubicación geográfica de las empresas e instituciones de inclusión laboral ubicadas en la ciudad de Bogotá según su localidad



Fuente: Realizado por Autoras, octubre 2014

4.3 MARCO LEGAL

El enfoque de la equiparación de oportunidades en el cual se ha desarrollado el contexto internacional y nacional de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, ha permitido, no solo que el término de discapacidad haya evolucionado, sino que el marco normativo lo haga a la par.

4.3.1 MARCO LEGAL A NIVEL INTERNACIONAL

“Los principales textos internacionales contienen en general planteamientos específicos en relación con los derechos de las personas en condición de discapacidad, señalan deberes de los estados y de la sociedad para con ellos, así

mismo trazan lineamientos para brindar la atención y generar condiciones de integración social y superación de cualquier forma de discriminación” (DANE, 2005). Este marco de normas, no es de carácter obligatorio, sin embargo representan el compromiso de los Estados para que cumplan y ejecuten al interior por medio de su legislación los lineamientos que se contemplan en cada una de ellas.

Dentro de marco normativo internacional se enuncian mencionan las siguientes:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos: Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1948 (ONU, 1948).
 - Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos a los otros.
 - Artículo 2. Toda persona tiene derecho a los derechos y libertad...sin distinción de raza, color, sexo, religión opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.
 - Artículo 23. Numeral 1. 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; 2. Derecho a igual salario por trabajo sin discriminación alguna; 3. Derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria.
 - Artículo 26. Derecho a la educación, debe ser gratuita al menos las instrucciones elementales.
- Declaración de los Derechos de las Personas con Retardo Mental: Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1971 (ONU, 1971).
 - La Asamblea General ratifica el compromiso de promover los derechos de las personas con limitaciones. Promueve a los Estados para que adopten medidas para la protección de los derechos de las personas con retraso mental. Numeral 1. La persona con retraso mental debe gozar los mismos derechos al igual que el resto de personas; 3. Derecho en la medidas de sus posibilidades a desempeñar un empleo productivo.
 - Declaración de los Derechos de los impedidos: Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1975 (ONU, 1975).La Asamblea General, proclama la necesidad de prevenir la incapacidad física y mental y de ayudar a los impedidos a desarrollar sus aptitudes en las más diversas esferas de actividad,

así como a fomentar en lo posible su incorporación a la vida social normal.

- Declaración sobre las Personas Sordo – Ciegas: Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 (DANE, 2013).
 - Al igual que las anteriores declaraciones por la ONU, esta pretendió favorecer a la población con discapacidad y se enuncio los derechos sin determinar cómo se garantizarían, por tal motivo a finales de 1981 surge una serie de movimientos dentro de la sede internacional en la que se explica detalladamente los derechos de las PcD, donde se estableció pautas que garantizaran los derechos a la educación, formación, cultura y la información como derechos fundamentales mejorando la calidad de vida de esta población a través de la implementación de programas educativos, culturales, y de información adaptados a las necesidades específicas de la PcD. Lo que refleja un avance en las instituciones para la integración de la PcD.
 - A finales del año 1982, la ONU a través del Programa de Acción Mundial para los Impedidos establece las medidas con el objetivo de desarrollar medidas específicas para la prevención de la incapacidad, la rehabilitación de los impedidos incluyéndolos en la vida social en igual de condición. La Asamblea General, aplica nuevo lenguaje en términos de clasificación y definiciones de las limitaciones, teniendo en cuenta el concepto de la OMS, se hace distinción entre deficiencia, incapacidad y minusvalidez.
- Desde 1983 la OIT se ha encargado de dar lineamientos internacionales para el desarrollo del trabajo y los trabajadores a nivel mundial; luego de establecer dichos lineamientos, se creó el convenio sobre la readaptación profesional y el empleo, la remodelación sobre la adaptación y la readaptación de profesionales inválidos. (Convenio 159)” (MINSALUD, 2008). Este convenio plantea como tal que las empresas deberán generar cambios al interior de ellas mismas para abrir las puertas de empleo a personas con alguna limitación funcional, y deberán capacitar a estos trabajadores sobre nuevas tecnologías que les permitan acceder a una labor específica a la cual su deficiencia no le impida realizar de manera fácil y adecuada. Pero no es solo a través de este convenio que se empezó a generar una verdadera política de inclusión laboral, aun cuando el convenio se enmarco para este tipo de población, las empresas aun no cumplen con la inclusión de dichas personas y aún menos con las modificaciones que enmarcaba, así que se generó la necesidad de contemplar otros convenios, que aunque no especificaban su aplicación a esta población, si generaban un lineamiento la política de empleo y de igualdad.

- Los “convenios 122 de 1964, 168 de 1988 y el convenio 169 de 1989, hablan sobre las disposiciones generales de la política de empleo, y sobre el fomento del empleo y disminución del desempleo. En el convenio 122 en su artículo 1°, enunciado c) especifica que: “habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social” (OIT, 2013). Estos convenios apalancan el desarrollo de políticas nacionales que permitan cumplir estas normativas internacionales, y generar lineamientos para el desarrollo de empresas inclusivas que brinden oportunidades a una población que esta aun en edad de productividad y que puede ser partícipe del crecimiento económico nacional.
- Normas Uniformes: Sobre la Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad (ONU, 2014). Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas – ONU en diciembre de 1993.
 - Artículo 1. Promover toma de conciencia con el fin de difundir el mensaje de las personas con discapacidad son seres con iguales derechos y las mismas obligaciones que cualquier persona.
 - Artículo 5. Los Estados deben reconocer la importancia de establecer accesibilidad al entorno físico y adoptar medidas para garantizar acceso a la información y la comunicación.
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las PcD. Plan de Acción sobre Decenio de las Américas por los Derechos y la Igualdad de las PcD: Proclamada por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos – OEA -en el año 2000 (SRE, 2006).
 - Se define los términos de discapacidad, los Estados parte con el objetivo de promover la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las PcD y favorecer su integración social.
 - Se adoptan medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral y cultural necesarias para eliminar la discriminación contra las PcD.
- Declaración de Panamá de 2000 (OEI, 2000): La Discapacidad un Asunto de Derechos Humanos: El derecho a la equiparación de oportunidades y el respeto a la diversidad.

- Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud - CIF (CIF, 2001). Es la actualización de la CIDDM, aprobada en mayo de 2001, la cual proporciona la descripción de situaciones relacionadas con el funcionamiento humano y sus restricciones, lo cual permite utilizar esta herramienta para identificar y clasificar la discapacidad.
- La Convención sobre los Derechos de las PcD: Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas – ONU en diciembre 2006 (ONU, 2014).
 - La Asamblea General adoptó un amplio contexto de las PcD y corroboró su disposición con relación a los derechos humanos y la libertad fundamental del discapacitado. Aquí en este documento se consigna la forma como se emplean a las PcD, adicionalmente, indica las circunstancias en las que se precisan incluir ajustes para que la población con discapacidad ejerza efectivamente sus derechos.
 - Describe los elementos en los que se identifica el enfoque social de la personas en condición de discapacidad y se dicta la ruta para la protección de los derechos de esta población para poder adaptar un modelo social que permita diseñar una política de inclusión laboral para el goce pleno en condiciones de igualdad de los derechos humanos para la población en condición de discapacidad

4.3.2 MARCO LEGAL A NIVEL NACIONAL

“Las personas con discapacidad están expuestas a situaciones de discriminación y exclusión social que les impide efectuar sus derechos y libertades al igual que el resto, haciéndoles difícil participar plenamente en las actividades ordinarias de las sociedades en que viven. En las 2 últimas décadas el enfoque hacia las personas con discapacidad ha cambiado, dejando atrás el enfoque médico, asistencial o caritativo para comenzar a ser vistas como sujetos portadores de derechos” (DISCAPACIDAD COLOMBIA, 2010).

- Constitución política de Colombia de 1991 (CONSTITUCION, 1991):Dentro de sus 380 artículos que la componen, solo se describe específicamente en 4 artículos sobre las población de PcD, los cuales se menciona a continuación:
 - Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna

discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

Parágrafo 3. El estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta que contra ellas se cometan.

- Artículo 47. Es obligación del Estado adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.
 - Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.
 - Artículo 68. Hace referencia a la educación, es obligación del Estado la erradicación del analfabetismo y la educación de las personas con limitaciones físicas o mentales o con capacidades excepcionales.
- La Ley 100 de 1993 creó el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) :
 - Artículo 153. Son principios del Sistema General de Seguridad Social en Salud:
 1. Equidad.
 2. Obligatoriedad.
 3. Protección integral.
 4. Libre escogencia.
 5. Autonomía de las instituciones.
 6. Descentralización administrativa.
 7. Participación social.
 8. Concertación.
 9. Calidad.
 - Artículo 157: A partir de la sanción de la presente Ley, todo colombiano participará en el servicio esencial de salud que permite el Sistema General de Seguridad Social en Salud. Unos lo harán en su condición de afiliados al régimen contributivo o subsidiado y otros lo harán en forma temporal como participantes vinculados.

En la presente ley se contempla la atención en salud y rehabilitación de las personas con deficiencia o discapacidad, cualquiera que haya sido su patología causante el cual se encuentra descrito en el libro IV sobre Servicios Sociales Complementarios.

- Artículo 257: Programa y requisitos. Establece un programa de auxilios para los ancianos indigentes que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Ser colombiano;
 - b) Llegar a una edad de sesenta y cinco o más años;
 - c) Residir durante los últimos diez años en el territorio nacional;
 - d) Carecer de rentas o de ingresos suficientes para su subsistencia, o encontrarse en condiciones de extrema pobreza o indigencia, de acuerdo con la reglamentación que para tal fin expida el Consejo Nacional de Política Social,
 - e) Residir en una institución sin ánimo de lucro para la atención de ancianos indigentes, limitados físicos o mentales y que no dependan económicamente de persona alguna. En estos casos el monto se podrá aumentar de acuerdo con las disponibilidades presupuestales y el nivel de cobertura. En este evento parte de la pensión se podrá pagar a la respectiva institución.
- Ley 12 de 1987: Por la cual se suprimen algunas barreras arquitectónicas y se dictan otras disposiciones. Menciona sobre el diseño y construcción de lugares de los edificios en los que debe permitir el fácil acceso al público en general y de personas con discapacidad motora.
 - 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 OIT en su 69ª reunión, Ginebra, 1983.
 - Ley 119 de 1994, por la cual se reestructuró el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
 - Artículo 3. El SENA tiene por objetivo que se describen en los siguientes numerales:
 1. Dar formación profesional integral a los trabajadores de todas las actividades económicas de igual forma a quienes sin serlos requieran dicha formación para aumentar la productividad nacional y promover el desarrollo económico del país bajo el concepto de equidad social.
 2. Fortalecer los procesos de formación profesional integral que contribuyan al desarrollo social.

- Artículo 4. De las funciones de SENA, describe en el numeral:
 - 9. Organizar programas de formación profesional integral para personas desempleadas, subempleadas y programas de readaptación profesional para personas con discapacidad.
- Ley 115 de 1994: Por la cual se expide la ley general de educación
- Ley 324 de 1996: Por la cual se establecen algunas normas a favor de la población sorda. En esta ley se describe la definición sobre la limitación auditiva, comunicación, prevención, rehabilitación e intérprete para sordos.
- Ley 361 de 1997: Por la cual se establecen mecanismos de integración de las PcD, además dicta disposiciones en materia de salud, educación y empleo...Se mencionan los siguientes artículos:
 - Artículo 22. 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, 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, a la habilitación y rehabilitación.
 - Artículo 23°. El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena 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. Así mismo a través de los servicios de información para el empleo establecerá unas líneas de orientación laboral que permita relacionar las capacidades del beneficiario y su adecuación con la demanda laboral.
 - Artículo 24°. Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación tendrán las siguientes garantías:
 - a. Ser preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tiene en sus nóminas un mínimo del 10% de sus empleados con discapacidad.

- b. Prelación en el otorgamiento de créditos de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con limitación.
 - c. Beneficios arancelarios a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con limitación. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario.
- Artículo 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, 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 (CST) y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

- Artículo 27. En los concursos que se organicen para el ingreso al servicio público, serán admitidas en igualdad de condiciones las personas con limitación, y si se llegare a presentar un empate, se preferirá entre los elegibles a la personas con limitación, siempre y cuando el tipo o clase de limitación no resulten extremo incompatibles o insuperable frente al trabajo ofrecido, luego de haberse agotado todos los medios posibles de capacitación.
- Artículo 29. Las personas con limitación que con base en certificación médica autoriza, no pueda gozar de un empleo competitivo y por lo tanto no puedan producir ingresos al menos equivalentes al salario mínimo legal vigente, tendrán derecho a ser beneficiarios del Régimen Subsidiado de Seguridad Social, establecido en la Ley 100 de 1993.
- Artículo 31. Las empresas que contraten trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta 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.

Parágrafo. Disminución del 50% de la cuota de aprendices que está obligado por el empleador si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%.

Las empresas cuentan con unos beneficios al contratar PcD. Es importante que el sector empresarial conozca que hay ganancias al vincular laboralmente a PcD por un lado la inclusión laboral de esta población aporta al crecimiento de la economía del país en la medida en que una persona con discapacidad que trabaja sale del sistema de subsidios y optimiza los recursos del Estado; por otro lado el trabajador con discapacidad mejora su calidad de vida al igual que la de su familia, adicionalmente los empresarios se pueden ver beneficiados en los siguientes aspectos:

- ✓ Productividad
 - ✓ Posicionamiento (Imagen corporativa)
 - ✓ Cultura Organizacional
- Ley 582 de 2000: Mediante la cual se establece el Sistema Deportivo Nacional de las PcD y se crea el Comité Paraolímpico Colombiano.
 - Ley 762 de 2002: Por el cual se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las PcD. suscrita en Ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999).
 - Ley 788 de 2002: Por la cual se expiden normas en materia tributaria y penal del orden nacional y territorial y en la cual bienes como las impresoras braille, estereotipadoras braille, líneas braille, regletas braille, cajas aritméticas y de dibujo braille, elementos manuales o mecánicos de escritura del sistema braille, así como los artículos y aparatos de ortopedia, prótesis, artículos y aparatos de prótesis; todos para uso de personas, audífonos y demás aparatos que lleve la propia persona, o se le implanten para compensar un defecto o una incapacidad y bastones para ciegos aunque estén dotados de tecnología, contenidos en la partida arancelaria 90.21, se hallan excluidos del IVA y por consiguiente su venta o importación no causa impuesto. Así mismo, se destinan recursos del IVA al plan sectorial de fomento, promoción y desarrollo del deporte y la recreación, escenarios deportivos, así como para la atención de los juegos paralímpicos nacionales, los compromisos del ciclo paralímpico que adquiera la Nación y la preparación y participación de los deportistas en todos los juegos mencionados y los del calendario único nacional.
 - Ley 789 de 2002: Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de

Trabajo, en la cual se excluye del pago de los aportes al Régimen del Subsidio Familiar, SENA, e ICBF a los empleadores que vinculen trabajadores adicionales a los que tenían en promedio en el año 2002, con una disminución de su capacidad laboral superior al veinticinco por ciento (25%) debidamente calificada por la entidad competente. Además, los beneficios laborales a las personas empleadas que tengan a su cargo: padres, hermanos, huérfanos de padre, hijos con discapacidad, o capacidad física disminuida, le causarán doble cuota del subsidio sin limitación a su edad.

- Ley 982 de 2005: Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordo-ciegas y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1145 de 2007: Por el cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad.
- 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 presentación legal de incapaces emancipados
 - Artículo 1. Principios, protección y garantía de los derechos de PcD mental.
 - b. No discriminación por razón de discapacidad
 - c. Participación e inclusión social
 - f. La accesibilidad
 - Artículo 13. Derecho al trabajo. Incluye la oportunidad de tener un empleo estable en unos entornos laborales inclusivos y accesibles.
- Ley 1346 de 2009: Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las PcD, la cual fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre 2006.

Los contenidos de la convención se han integrado a la legislación del país, por tal motivo son de obligatorio cumplimiento como se decreta en su artículo 1, tanto para las organizaciones públicas como para las privadas a continuación se mencionan los temas que abarca los principales artículos:

- Artículo 4. Obligaciones a los Estados miembros relacionados con legislación para adoptar la aplicación de los derechos que se consignan en la presente convención.
- Artículo 5. Hace referencia al tema de la igualdad y no discriminación

- Artículo 12. Sobre la igualdad de reconocimiento como persona ante la ley.
 - Artículo 14. Libertad y seguridad de la persona.
 - Artículo 16. Protección contra la explotación, la violencia y abuso.
 - Artículo 20. Sobre la movilidad personal, facilitar el acceso al entorno físico.
 - Artículo 24. Sobre el derecho a la educación
 - Artículo 25. Derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación por motivo de discapacidad.
 - Artículo 26. Habilitación y rehabilitación promoviendo la independencia, capacidad física, mental, vocacional y la participación para la inclusión socio laboral.
 - Artículo 27. Derecho a un empleo en igualdad de condiciones con los demás.
 - Artículo 30. Participación en la vida cultural, actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte.
- Ley 1429 de 2010: Formalización y Generación de empleo (conocida como Ley del Primer Empleo) Declara, en el parágrafo 5º del artículo 3, que los programas de formación y capacitación tendrán prioridad para los jóvenes con discapacidad.
 - Art. 10. Contempla un descuento en el Impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadoras que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad.
 - Ley 1450 de 2011: Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2010 – 2014: su objetivo, lograr un dinamismo económico que permita desarrollo y crecimiento sostenible, más empleo formal y menor pobreza.
 - Artículo 146. Atención educativa a la población con necesidades educativas especiales. El ministerio de educación tiene la

responsabilidad de reglamentar esquema educativo con los recursos que son transferidos por la Nación a las entidades que ofrecen servicios de rehabilitación o atención a las PcD.

- Artículo 176. Discapacidad. Es obligación del Estado implementar acciones dentro del Plan Nacional de Desarrollo para la prevención, la rehabilitación y la integración de la población con cualquier tipo de discapacidad con el fin de brindar oportunidad de inclusión social.
- Ley 1618 de 2013: Por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las PcD. En sus artículos:
 - Artículo 1. OBJETO. El objeto de la presente leyes garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009.
 - Artículo 13. DERECHO AL TRABAJO. 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:
 - 3) 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;
 - b) Garantizar la prestación del servicio de intérpretes de lengua de señas y guías intérpretes, para la población con discapacidad auditiva y sordo - ciega, y ayudas tecnológicas para las personas con discapacidad visual, así como los apoyos específicos que requieren las personas con discapacidad intelectual.
 - c) Garantizar asesoría y acompañamiento a los empresarios que deseen contratar personas con discapacidad

En Colombia el teletrabajo ha sido regulado por la Ley 1221 de 2008, que reconoce el teletrabajo como modalidad laboral y como instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de las TIC. La Ley 1221 establece las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable, y crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país. Además, establece las garantías y derechos que cobijan a los teletrabajadores y los principios rectores de este tipo de relación contractual. (OISS, 2012)

La Ley de teletrabajo ha sido reglamentada por el Decreto 884 de 2012, que regula el teletrabajo en relación de dependencia; establece las condiciones de contrato o vinculación de teletrabajo, a través de los medios tecnológicos y ambientes requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio; establece las responsabilidades de las partes en materia de seguridad social, determinando sus obligaciones en materia de previsión de riesgos profesionales, y las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el tele-trabajador. (OISS, 2012)

Las empresas que generen empleo a través del teletrabajo, en especial para población en condición de discapacidad, podrán beneficiarse de la Ley 1429 de 2010, tomando los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, así como el aporte de la Subcuenta de Solidaridad del FOSYGA y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima correspondiente a nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del Impuesto Sobre la Renta y Complementarios, siempre y cuando el empleador responsable del impuesto incremente el número de empleados y el valor total de la nómina con relación al año gravable inmediatamente anterior. (OISS, 2012)

- Decreto 2177 de 1989: Reglamento sobre readaptación profesional y el empleo para personas inválidas, capítulo III, sobre el trabajo y el empleo; en sus artículos:
 - Artículo 5° El Gobierno, dentro de la política nacional de empleo, adoptará programas permanentes y continuos, dirigidos a la creación de fuentes de empleo, por intermedio de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Educación Nacional, Salud y demás entidades gubernamentales que realicen actividades de educación especial, capacitación y rehabilitación.
 - Artículo 6° El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social desarrollará programas especiales de gestión de empleo para personas con limitaciones, rehabilitadas integral y profesionalmente y en condiciones de competitividad laboral, mediante el impulso de actividades y el diseño

de mecanismos tendientes a estimular la creación de diversas formas de trabajo dependiente, la organización de formas asociativas, microempresas, grupos cooperativos y pre-cooperativos en procura del trabajo independiente. 14 Normas Integrales de protección a la discapacidad en Colombia.

- Artículo 7° El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social fomentará programas dirigidos a la información, orientación y promoción de personas inválidas que se encuentren rehabilitadas integral y profesionalmente. De igual manera, realizará campañas de promoción hacia empleadores públicos y privados, para que vinculen en sus puestos de trabajo a este tipo de población.

Parágrafo. Para los efectos a que se refiere el presente artículo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá acuerdos o convenios con instituciones debidamente reconocidas públicas y privadas que realicen actividades de rehabilitación profesional, con el objeto de adelantar programas especializados de información, orientación y promoción.

- Decreto 0114 de 1996: Por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de programas e instituciones de Educación no Formal.
- Decreto 2381 de 1999: Por el cual se declara el 3 de diciembre de cada año como el día nacional de las personas con discapacidad.
- Manual Único de Calificación de Invalidez, a través del Decreto 917 de 1999, artículo 5º, donde se establece que las personas con discapacidad pueden ser calificadas por las Empresas Promotoras de Salud y las Administradoras del Régimen Subsidiado en Salud, con el fin de garantizar el acceso a los derechos que tiene este colectivo.
- Decreto 2463 de 2001 (CONSTITUCION, 1991): Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez y se establece la rehabilitación integral previa por parte de las entidades del Sistema de Seguridad Social, el Fondo de Solidaridad y Garantía, los regímenes de excepción o el empleador, según sea el caso, para la solicitud de calificación de pérdida de capacidad laboral ante la Junta de Calificación de Invalidez.
- Decreto 2286 de 2003: por el cual se reglamenta el artículo 13 de la Ley 789 de 2002, en lo relacionado con la acreditación de condiciones y el procedimiento para la exclusión del pago de aportes al Régimen del Subsidio Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, e Instituto Colombiano de

Bienestar Familiar, ICBF, para aquellas personas que acrediten la disminución de la capacidad laboral superior al veinticinco por ciento (25%).

- Decreto 205 de 2003, por el cual se determinan los objetivos, la estructura orgánica y las funciones del Ministerio de la Protección Social y se dictan otras disposiciones, el cual establece:
 - Artículo 10. Proponer y promover la ejecución de políticas de readaptación profesional y generación de empleo para PcD, en coordinación con las demás Direcciones Generales del Ministerio.

- Decreto 1660 de 2003: Por el cual se reglamenta la accesibilidad a los modos de transporte de la población general y en especial de las personas con discapacidad.

- Decreto 827 de 2003: por el cual se reglamenta la administración y gestión del Fondo para el Fomento del Empleo y Protección al Desempleo.

- Decreto 2340 de 2003: por el cual se reglamenta la Ley 789 de 2002 en lo relacionado con la administración y gestión de los recursos para el crédito y se dictan medidas para acceder a los beneficios del Fondo para el Fomento del Empleo y Protección al Desempleado.

- Decreto 1538 del 2005: por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 361 de 1997” sobre accesibilidad al medio físico, eliminación de las barreras arquitectónicas y vivienda de las personas con discapacidad.

- Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social-CONPES 80 de 2004: La política pública de discapacidad y los compromisos para su implementación, como parte del Plan Nacional de Desarrollo 2003-2006, “Hacia un Estado Comunitario”, así como las estrategias para su desarrollo con la participación de las instituciones del Estado en las diferentes entidades territoriales, la sociedad civil y la ciudadanía.

- Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social-CONPES 166 de 2013: Este documento somete a consideración del CONPES, el rediseño de la política pública de discapacidad establecida en el Documento CONPES 80 de 2004. El objetivo es precisar los compromisos necesarios para la implementación de la política como parte del Plan Nacional de Desarrollo 2010 - 2014, “Prosperidad para Todos”. Así mismo, se busca definir los lineamientos, estrategias y recomendaciones que con la participación de las instituciones del Estado, la sociedad civil organizada y la ciudadanía, permitan avanzar en la construcción e implementación de la Política Pública de

Discapacidad e Inclusión Social- PPDIS, que se basa en el goce pleno en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las PcD, como lo establece la Convención sobre los Derechos de las PcD de Naciones (ONU, 2014)

- El Código Civil, que comprende las disposiciones legales sustantivas que determinan especialmente los derechos de los particulares, por razón del estado de las personas, de sus bienes, obligaciones, contratos y acciones civiles, ha tenido diferentes modificaciones logradas por fallos de la Corte Constitucional, todos ellos rescatando derechos de las personas con discapacidad con total limitación visual, fónica, auditiva. (MINSALUD, 2010)
- El Código Penal tiene inmersos artículos que redundan en la protección de los derechos de las personas con discapacidad, en lo relacionado con el derecho a la vida digna, a la integridad personal, al debido proceso, entre otros. Con lo anterior, podemos inferir que la protección de los derechos de las personas con discapacidad está amparada no en una única ley, sino que estos derechos están provistos en un conjunto de leyes, códigos, decretos, resoluciones y acuerdos (MINSALUD, 2010).
- Manual de Accesibilidad al Medio Físico y Transporte 2000 (UNAL, 2000): Manual de referencia partiendo de la recopilación y análisis de normar nacionales e internacionales el cual permitió establecer los parámetros adecuados para la implementar la accesibilidad en el espacio físico público.

Adicionalmente del marco normativo mencionado anteriormente, existe un numero amplio de leyes, decretos, resoluciones relacionadas con el tema de la discapacidad a nivel nacional, las cuales han tenido en cuenta a esta población aportando en la formación para formal e informal proporcionando oportunidad para la inclusión laboral; sin embargo, a pesar de contar con un marco legal sobre discapacidad para Colombia, hay que aceptar que este punto es el más débil para el mercado laboral, lamentablemente falta mucho nivel de conciencia ya que los paradigmas relacionados con la vinculación laboral de PcD reflejan más desventajas que beneficios para los empresarios por simple desconocimiento de la ley que a través de los años El estado Colombiano ha adaptado los lineamientos aprobados por la Organización de las Naciones Unidas, y otras entidades gubernamentales para la generación de oportunidades para la inclusión social de PcD.

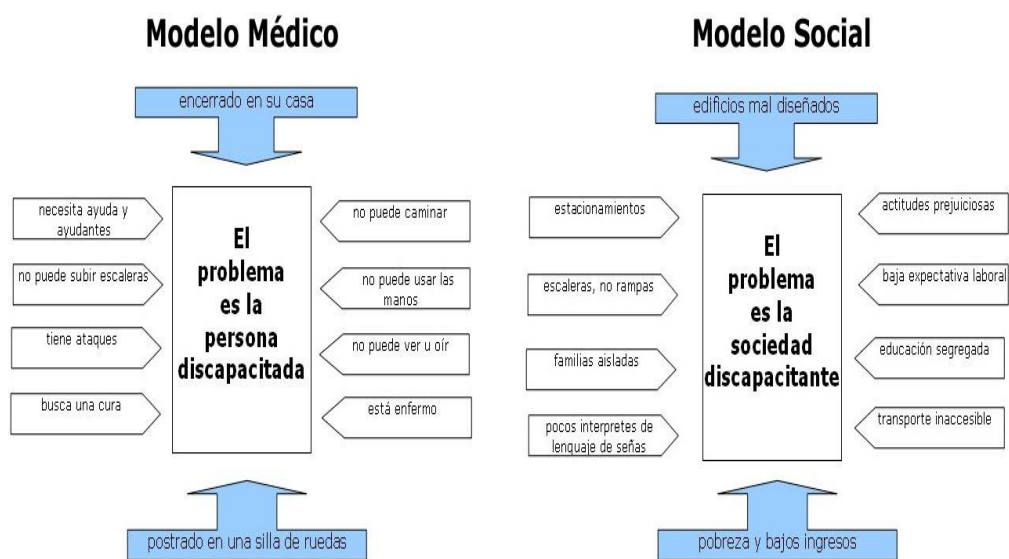
4.4 MARCO CONCEPTUAL

En términos del funcionamiento humano, hay que hablar de las actividades del ciclo vital, es incluir las funciones y estructuras del cuerpo; las actividades las actividades personales y la participación; por otro lado, el término de “discapacidad” es usado habitualmente por la sociedad en general para denominar a las personas que por alguna circunstancia de la vida presentan algún tipo de limitación ya sea en menor o mayor grado que les dificulta realizar sus actividades rutinarias.

El tema de la discapacidad es un asunto complejo es un hecho social; esto implica que su definición depende de la postura conceptual, política y de visión de mundo que se tenga. Así entonces, es considerada como una condición que genera discriminación, como un asunto relacionado con las capacidades y las habilidades, como una construcción social, una representación social: ¿Qué es normal? ¿Qué es diverso? y relacionada con el valor de la vida de las personas con discapacidad.

La discapacidad en el marco conceptual y práctico ha tenido diversas orientaciones conceptuales que se han estudiado a lo largo de la historia. Se han propuesto diferentes modelos conceptuales para explicar y entender la discapacidad y el funcionamiento, en los cuales se distinguen los siguientes:

- **Modelo Tradicional:** Se consideraba que las causas que originaban la discapacidad eran respuesta a un motivo religioso, prueba de Dios como castigo divino por un pecado. Eran percibidos como una carga en la familia y en la sociedad, consideraban a las PcD como seres no merecedores de la vida debido a que su deficiencia no les permitía aportar nada en la sociedad por tal razón eran destinados a la exclusión social.
- **Modelo Médico (Edad Moderna):** Enfoca la deficiencia o daño de un órgano o una función del cuerpo causado directamente por una enfermedad, un traumatismo o cualquier otra alteración de la salud, encaminado hacia un tratamiento médico individual.
- **Modelo Social (Edad Media):** Situación desde el punto de vista de la integración de la personas con discapacidad en la sociedad. El problema se encuentra principalmente en el entorno y la sociedad. Enfoca la discapacidad como consecuencia de los factores psicosociales, políticos y culturales impuestos dentro de la misma sociedad.



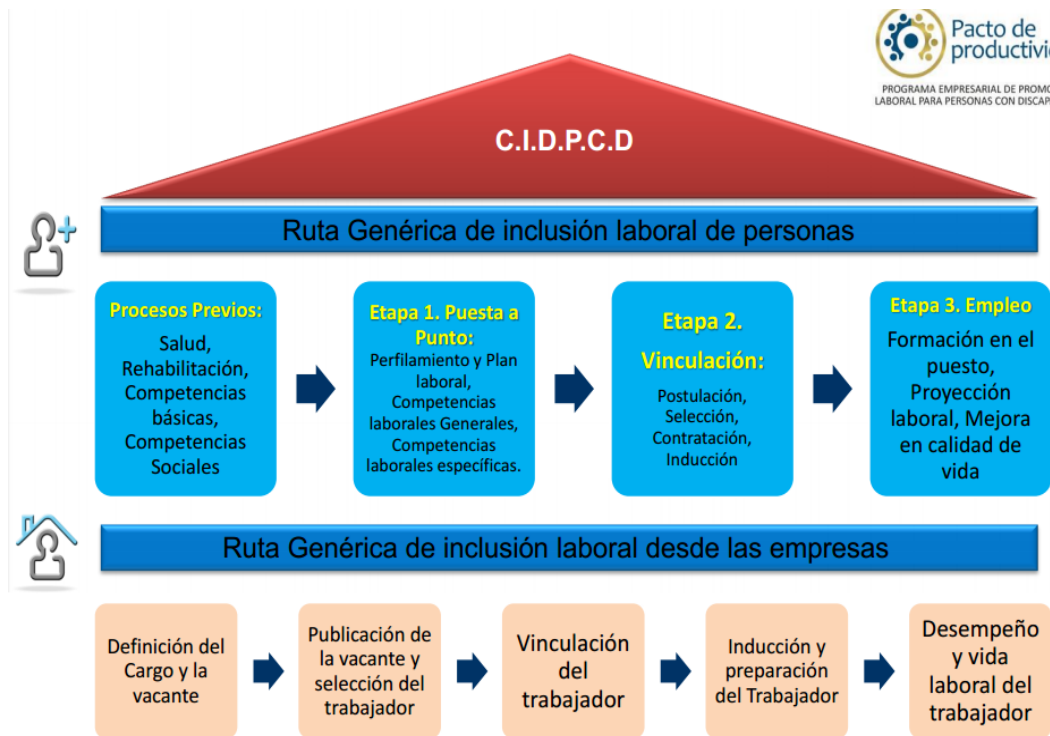
Fuente: <http://www.mamaterapeuta.cl/2010/10/reflexiones-sobre-los-modelos-de.html>

- **Modelo bio-psicosocial:** Se enfoca en la interacción de una persona con discapacidad y su entorno social. Este modelo sitúa la discapacidad como un problema dentro de la sociedad y no como una características de la persona; se integra los modelos físico, psicológico y social. La OMS integra el término de la deficiencia o alteraciones de un órgano o función del cuerpo con factores que limitan la participación en la sociedad.

Programa de Inclusión Laboral de Personas en Condición de Discapacidad

El objetivo del programa pacto de productividad fue generar un modelo estándar de inclusión laboral, sostenible con el fin de permitir la contratación de PcD dentro del mercado laboral de forma asertiva, productiva y en igualdad de condiciones, dentro de sus estrategias desarrolladas para cumplir con este objetivo y contribuir al desarrollo económico del país diseñaron un modelo con base a las experiencias adquiridas por las instituciones de inclusión social en donde desarrollaban programas de inclusión laboral con las cuales hicieron alianza para establecer dicho modelo que en la actualidad utilizan para desarrollar proceso de inclusión laboral en los diferentes sectores económicos de las empresas aliadas.

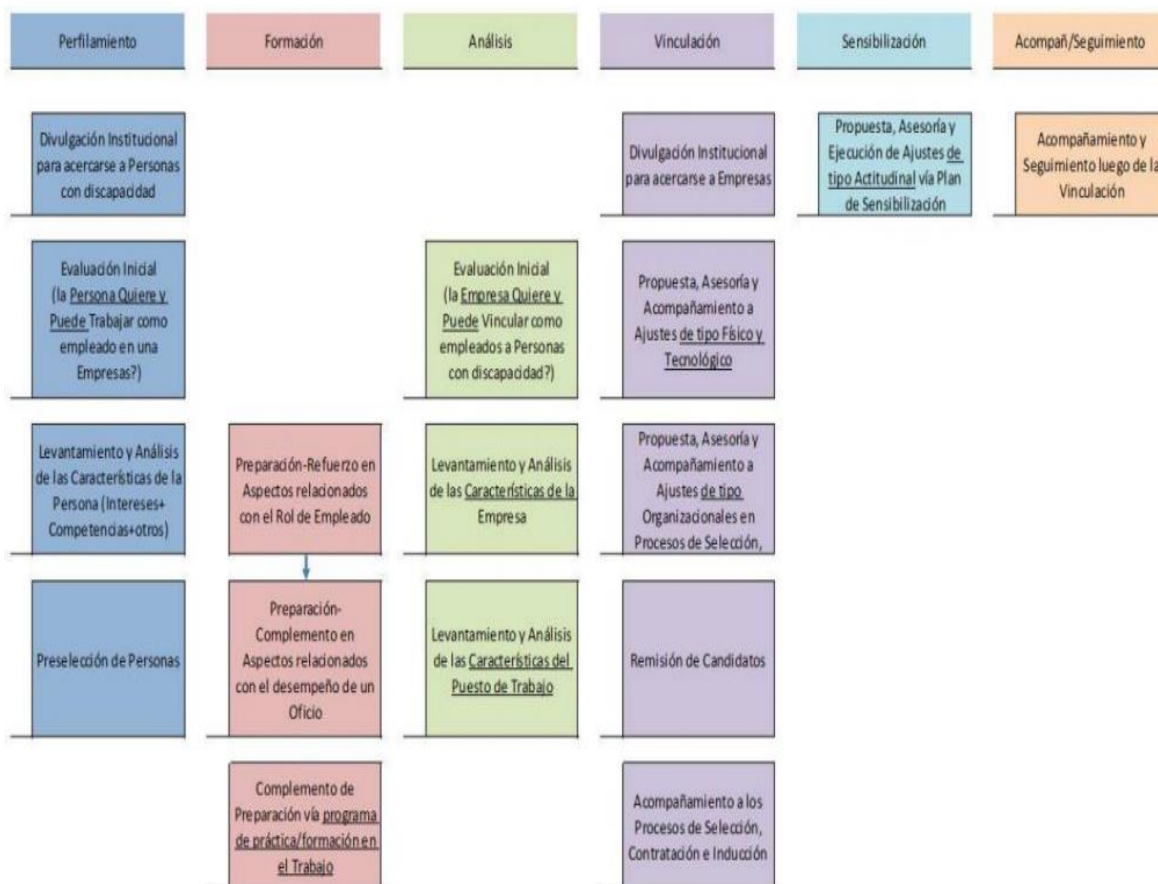
A continuación se encuentra las rutas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad y de las empresas para generar oportunidad de empleabilidad de este grupo poblacional.



Fuente: Proceso de inclusión laboral [www.cali.gov.co/descargar.php?id=36178]

El modelo estándar que diseñó el programa pacto de productividad se basa en 6 fases, los cuales fueron alineados con base a lo establecido por la Convención internacional sobre los derechos de las PcD. En el siguiente diagrama se describe las fases del modelo estándar de inclusión laboral.

Proceso de Inclusión Laboral



Fuente: Proceso de inclusión laboral [www.cali.gov.co/descargar.php?id=36178]

Para la construcción de conceptos relacionados con el tema de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, se relacionan los fundamentos conceptuales por la Clasificación internacional del funcionamiento, la discapacidad y la salud – CIF 2001 (CIF, 2001) y la convención de internacional de los derechos de las personas con discapacidad 2006 (ONU, 2014).

El concepto de discapacidad se ha modificado de la mano de los cambios dados en la concepción de desarrollo humano, derechos y desarrollo social. Así mismo, su estudio y abordaje han venido evolucionando hacia acciones que se expanden al nivel de las representaciones y relaciones sociales; los procesos de atención y el acceso a servicios; la participación y representatividad social de esta población;

el papel de los actores sociales en los cambios y la distribución de recursos encaminados a la satisfacción de las necesidades inherentes a esta condición de vida (GARCIA, CARRILLO, & COBOS, 2008).

La OMS plantea ir más allá de las barreras del proceso de la enfermedad, con la clasificación de las consecuencias que la enfermedad deja en una persona y como repercuten en su relación con el entorno social. La OMS no fue ajena al problema terminológico que surgía del campo de la ciencia y acababa teniendo un mal uso, tuvo que consensuar un marco de referencia conceptual. Así mismo, durante los años siguientes a la aprobación de la Clasificación, tuvo que llegar a un acuerdo sobre la utilización de los términos en relación a la discapacidad a través de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías – CIDDM en 1980, donde proponía y definía el siguiente esquema:



- Deficiencia: Es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.
- Discapacidad: Es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.
- Minusvalía: Es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo o factores sociales y culturales).

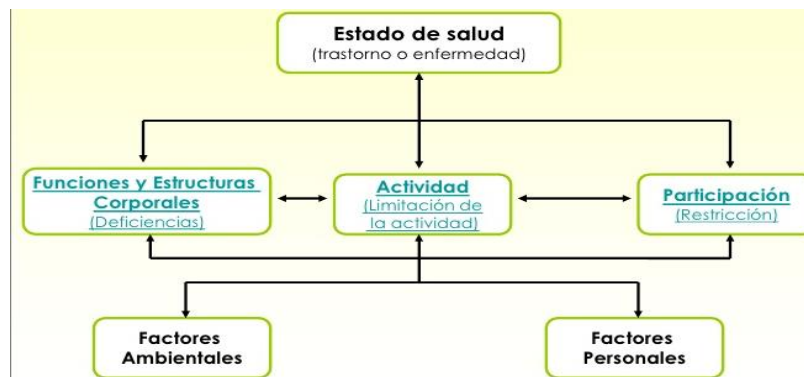
La relación causal entre dichos niveles de las consecuencias de la enfermedad es evidente en sus mismas definiciones. Una deficiencia puede producir una discapacidad y la minusvalía puede ser causada por cualquiera de las dos anteriores. Dicha causalidad planteada en la CIDDM fue uno de los hechos más criticados de la misma. Pese al empeño puesto por la OMS en la CIDDM para que los términos de la misma fueran positivos, han sido muchas las voces que se han alzado en contra de una Clasificación que enumeraba las situaciones limitantes, restrictivas y de desventaja, lo cual llevó a nueva revisión de la terminología empleada. Finalmente en el año 2001 se aprueba la nueva clasificación por parte de la Asamblea de la OMS denominándola como “Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud – CIF”.

La CIF habla de:

- **Funcionamiento:** Término para designar todas las funciones y estructuras corporales, la capacidad de desarrollar actividades y la posibilidad de participación social del ser humano.
- **Discapacidad:** Término que recoge las deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en la capacidad de llevar a cabo actividades y las restricciones en la participación social del ser humano.
- **Salud:** Como el elemento clave que relaciona a los dos anteriores.

La OMS pone su terminología con un enfoque más positivo logrando unificar y estandarizar conceptos para la descripción de la salud y los estados relacionados con la salud, sustituye el término de “enfermedad” por el nuevo término “condición de salud”.

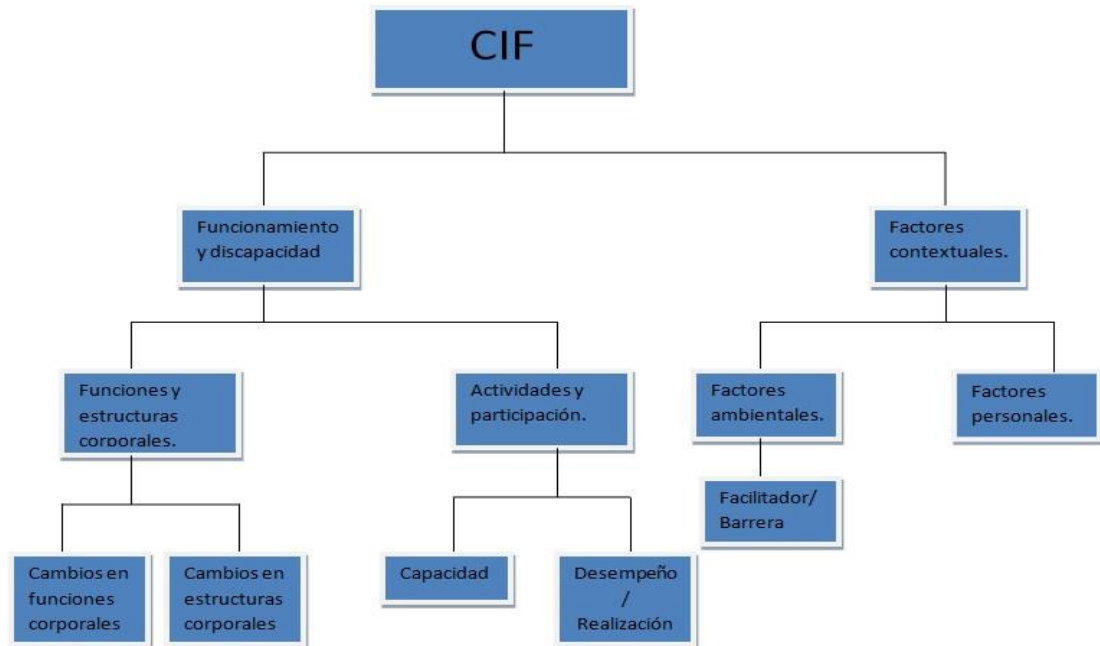
La CIF responde con un esquema de múltiples interacciones. Aunque no define un modelo para el proceso del funcionamiento y la discapacidad, se intenta aclarar dichas interacciones mediante el siguiente esquema:



Fuente: Interacción entre los componentes de la CIF 2001 <http://es.slideshare.net/rssk/ciddm-cif>

La CIF agrupa sistemáticamente de acuerdo a su estructura, los dominios de la salud y los dominios “relacionados con la salud”. Dentro de cada componente, los dominios se agrupan teniendo en cuenta sus características comunes (como su origen, tipo o similitud) y se ordenan desde una perspectiva lógica (CIF, 2001).

Con respecto al funcionamiento y la discapacidad de una persona, se concibe como una interacción dinámica entre los estados de salud (enfermedades, trastornos, lesiones, traumas etc.) y los factores contextuales que incluyen tanto factores personales como factores ambientales, estos últimos están organizados en la clasificación contemplando niveles distintos (CIF, 2001).



Fuente: Estructura de la CIF.2001 http://mcruz16.blogspot.com/2011_04_01_archive.html

La Convención Internacional de los Derechos de las PcD, presenta la discapacidad como concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que impide su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Así mismo, la convención define que las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás

Definiciones

Para la realización de este estudio se adoptaron varias definiciones, teniendo en cuenta la Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud - CIF (CIF, 2001), en la que define sus componentes:

- **Funciones corporales:** Son las funciones fisiológicas de los sistemas corporales (incluyendo las funciones psicológicas) (CIF, 2001).
- **Estructuras corporales:** Son las partes anatómicas del cuerpo, tales como los órganos, las extremidades y sus componentes. (CIF, 2001)
- **Discapacidad:** Es un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre individuo (como una condición de salud), y sus factores contextuales (factores ambientales y personales) (CIF, 2001)
- **Deficiencia:** Es la anormalidad o pérdida de una estructura corporal o de una función fisiológica. Las funciones fisiológicas incluyen las funciones mentales. Con “anormalidad” se hace referencia, estrictamente, a una desviación significativa respecto a la norma estadística establecida (Ej. la desviación respecto a la media de la población obtenida a partir de normas de evaluación estandarizada) y sólo debe usarse en este sentido (CIF, 2001).

Las deficiencias incluidas por la CIF, tienen 4 niveles de desagregación, para efectos de la captación de información estadística se recomienda utilizar el primer nivel:

En funciones corporales	En estructuras corporales
<i>Mentales:</i> funciones del cerebro, tanto las mentales globales como conciencia, orientación, intelectuales, psicosociales, temperamento y personalidad, energía, e impulsos, sueño; como las específicas: atención, psicomotoras, emocionales, percepción, pensamiento, memoria, lenguaje, cálculo mental.	Del sistema nervioso: cerebro, médula espinal, meninges.
<i>Sensoriales y dolor:</i> visuales, auditivas, gustativas, olfativas, táctiles, de temperatura y otros estímulos; sensación de dolor.	El ojo, el oído, el gusto, el olfato, el tacto y estructuras relacionadas.
<i>Voz y habla:</i> de la voz, la articulación, fluidez y el ritmo del habla, vocalización.	Estructuras involucradas en la voz y el habla: nariz, boca, faringe, laringe, cuerdas vocales.
<i>Cardiovascular, hematológico, inmunológico y respiratorio:</i> funciones del corazón, vasos sanguíneos, presión arterial, sangre, del sistema inmunológico, respiratorio, tolerancia al ejercicio.	De los sistemas cardiovascular, inmunológico y respiratorio.
<i>Digestivo, metabólico y endocrino:</i> ingestión, digestión, asimilación, defecación, mantenimiento del peso; metabólicas, balance hídrico, mineral y electrolítico, termorreguladores, glándulas endocrinas.	De los sistemas digestivo, metabólico y endocrino.
<i>Genitourinarias y reproductoras:</i> urinarias, sexuales, menstruación, procreación.	Del sistema genitourinario y reproductor.
<i>Neuromusculoesqueléticas y relacionadas con el movimiento:</i> articulaciones y huesos, musculares, reflejos.	Estructuras relacionadas con el movimiento: cabeza, cuello, hombros, extremidad superior, extremidad inferior, tronco.
<i>Piel y estructuras relacionadas:</i> piel, pelo, uñas.	Piel y estructuras relacionadas.

Fuente: Deficiencias según la CIF 2001.

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/inform_estad.pdf

- **Actividad:** Es el desempeño/realización de una tarea o acción por parte de un individuo.

- **Participación:** Es el acto de involucrarse en una situación vital.

- **Limitación en la actividad:** Son las dificultades que un individuo puede tener para realizar actividades. Una “limitación en la actividad” abarca desde una desviación leve hasta una grave en la realización de la actividad, tanto en cantidad como en calidad, comparándola con la manera, extensión o intensidad en que se espera que la realizaría una persona sin esa condición de salud.

- **Restricción en la participación:** Son los problemas que puede experimentar un individuo para implicarse en situaciones vitales. La presencia de la restricción en la participación viene determinada por la comparación de la participación de esa persona con la participación esperable de una persona sin discapacidad en esa cultura o sociedad (CIF, 2001).

De acuerdo con las principales limitaciones y restricciones incluidas en la CIF en su primer nivel de clasificación:

Actividades y participación	Categorías
Aprendizaje y aplicación de conocimientos	Experiencias sensoriales intencionadas, aprendizaje básico: mirar, escuchar, copiar, repetir, aprender a leer, escribir, calcular. Aplicación del conocimiento. Centrar la atención, pensar, leer, escribir, calcular, resolver problemas, tomar decisiones.
Tareas y demandas generales	Llevar a cabo tareas únicas, múltiples, rutinas, manejo del estrés y otras demandas psicológicas.
Comunicación	Recepción de mensajes hablados, no verbales, en lenguaje de signos, escritos. Hablar, producción de mensajes. Conversación y utilización de aparatos y técnicas de comunicación.
Movilidad	Cambiar y mantener la posición del cuerpo. Llevar, mover y usar objetos. Andar y moverse. Desplazarse utilizando medios de transporte.
Autocuidado	Lavarse, cuidado de las partes del cuerpo, higiene personal, vestirse, comer, beber, cuidado de su propia salud.
Vida doméstica	Adquisición de lo necesario para vivir, adquisición de bienes y servicios. Tareas del hogar. Cuidado de los objetos del hogar y ayudar a los demás.
Interacciones y relaciones	Interrelaciones interpersonales generales e interrelaciones

Actividades y participación	Categorías
interpersonales	interpersonales particulares: con extraños, sociales formales, informales, familiares, íntimas.
Áreas principales de la vida	Educación. Trabajo y empleo. Vida económica. Disfrute del tiempo libre.
Vida comunitaria, cívica y social	Tiempo libre y ocio. Religión y espiritualidad. Derechos humanos. Vida política y ciudadana. Vida comunitaria social y cívica.

Fuente: Limitaciones y Restricciones según la CIF 2001.
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/inform_estad.pdf

- Factores Ambientales: Constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que una persona vive y conduce su vida.
- Factores Contextuales: Son los factores que constituyen, conjuntamente, el contexto completo de la vida de un individuo, y en concreto el trasfondo sobre el que se clasifican los estados de la salud en la CIF. (CIF, 2001)
- Condición de Salud: Ser refiere al efecto, debido a las enfermedades o trastornos, que padece una persona y es el paso entre el funcionamiento y la discapacidad. Hay que diferenciar este concepto de “salud”, que, en la CIF, es el genérico que hace referencia tanto a aspectos negativos como positivos.
- Personas con discapacidad: Es aquella persona que teniendo una o más deficiencias físicas o mentales, psíquicas, intelectuales o sensoriales, ya sea por causas naturales o accidentales y de carácter temporal o permanente (CIF, 2001).
- Limitación: Son las dificultades que un individuo puede tener para realizar actividades. Una limitación en la actividad abarca desde una desviación leve hasta una grave en términos de cantidad o calidad, en la realización de la actividad, comparándola con la manera, extensión o intensidad en que se espera que la realizaría una persona sin esa condición de salud. El término discapacidad como componente es sustituido a partir de 2001 por el de limitaciones según CIF (DANE, 2005).
- Tipo de limitación en PcD: Estado o naturaleza de la persona, provocada por una deficiencia física o psíquica, lo cual genera una limitación para la realización de actividades diarias.

- Origen de la limitación funcional de las PcD: Casa que da origen a la deficiencia para el desarrollo físico e intelectual de una persona.
- Limitación Física: Se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Esto significa que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas (TELECENRO)
- Limitación Intelectual: Según la definición por la AAIDD (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities): Son las limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales, y prácticas. Es decir, implica una limitación en las habilidades que la persona aprende para funcionar en su vida diaria y que le permiten responder en distintas situaciones y en lugares (contextos) diferentes (FEAPS, 2014).
- Limitación Sensorial: El concepto engloba a personas con deficiencia visual y a personas con deficiencia auditiva. Son los sentidos de la vista y el oído los más importantes en el ser humano porque a través de ellos percibimos la mayor parte de información del mundo que nos rodea. El concepto de deficiencia visual hace referencia tanto a la ceguera como a otras afecciones de la vista que no llegan a ella. Según el momento de aparición de la deficiencia existen cegueras y deficiencias visuales de nacimiento y adquiridas, temprana o tardíamente, teniendo gran importancia el momento de dicha aparición porque de ello dependerán las experiencias visuales que se hayan podido adquirir antes de la lesión (GUIA, 2013)
- Discriminación: Significa, separar, diferenciar una cosa de otra, dar trato de inferioridad (RAE, 2001). “La Corte Constitucional ha determinado la discriminación diciendo: La discriminación implica la violación del derecho a la igualdad, por lo que su prohibición constitucional se encamina a impedir que se coarte, restrinja o excluya el ejercicio de los derechos y libertades de una o varias personas, se les niegue el acceso a un beneficio o se otorgue un privilegio sólo a alguna de ellas, sin que exista justificación objetiva y razonable. La discriminación se presenta cuando la diferencia de trato se hace sin fundamento constitucional que tenga un carácter objetivo y razonable. No obstante, existen situaciones que justifican el trato diferenciado. (Corte Constitucional, sentencia C-410 de 1996. M.P. Hernando Herrera Vergara)” (GIRALDO, 2002).

Discriminación será, en otras palabras, diferencia de trato. Pero, no todo tratamiento diferente es discriminatorio. El tratamiento diferenciado se entiende no sólo posible y justificable política y jurídicamente, sino obligatorio tanto por parte de las autoridades como de los particulares, siempre y cuando esté orientado a permitir condiciones de igualdad de oportunidades a quienes – por sus condiciones físicas, psíquicas o por sus circunstancias particulares- se encuentran en situación de inferioridad en relación con la generalidad o la mayoría de las personas; o a quienes por cualquier otra circunstancia no pueden acceder a las mencionadas oportunidades.” (GIRALDO, 2002)

- **Inclusión Laboral:** Empleo en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, salarios y horarios como en cualquier otro trabajo sin ningún tipo de discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga limitación funcional.
- **Habilitación / Rehabilitación Integral:** Es el proceso continuo y coordinado, tendiente a obtener la restauración máxima de la PcD en los aspectos funcionales, físico, psíquico, educacional, social, profesional y ocupacional, con el fin de reintegrarla como miembro productivo en la sociedad. (MINSALUD, 2013)
- **Actividades Económicas:** La Clasificación Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas, Adaptada para Colombia – CIU (CONSTITUCION, 2002), define la clasificación de actividades de todos los sectores económicos por procesos productivos.
- **Clase de Riesgo:** Clasificación del riesgo por tipo de actividad económica de la empresa (decreto 1295/1994).
- **Tipo de Contrato Laboral:** Modalidad o tipo de vinculación laboral que permite la ejecución de actividades dentro de una empresa.
- **Nivel Educativo:** Nivel intelectual que tiene la persona de acuerdo a los estudios realizados durante el ciclo de la vida.

- Naturaleza de la empresa: Razón de ser para la organización puede ser pública o privada.
- Ajustes razonables para la inclusión laboral de PcD: Se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

A medida que la inclusión laboral en personas en condición de discapacidad se vuelve un tema de importancia a nivel nacional e internacional, así mismo surge la necesidad de investigar sobre dicho proceso. Aunque los enfoques que se evidencian en algunos estudios en Colombia son diversos, todos apuntan a la caracterización y descripción del proceso de inclusión laboral en personas en condición de discapacidad.

Algunas investigaciones realizada por la Universidad Nacional de Colombia sobre inclusión laboral como “Aplicación de los principios de entornos edilicios de inclusión en el diseño arquitectónico. Caso facultad de artes, Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá” en el cual propone un instrumento de evaluación de espacios inclusivos de carácter transdisciplinar, que se separa de los aspectos puramente técnicos y normativos y añade el ingrediente de valoración desde el punto de vista lógico, tras aplicar los Principios de Entornos Edilicios de Inclusión. Crea un instrumento que permite detectar, en orden de prioridades, las posibles intervenciones en el objeto arquitectónico ya que evidencia los espacios y principios que deben ser atendidos con mayor urgencia (SOLER, 2009). A través de este estudio se muestra un lado de los tantos que implica la inclusión laboral en personas en condición de discapacidad, en el cual plantea una visión nueva sobre las barreras arquitectónicas que deben superar a diario las personas en condición de discapacidad, y aunque el estudio es totalmente transdisciplinar propone todo un trasfondo de la preparación para poder hacer partícipes a personas en condición de discapacidad en el entorno sociocultural que se maneja en la actualidad en Colombia.

Adicionalmente, la Universidad Nacional de Colombia realizó un estudio sobre Factores contextuales que inciden en la inclusión laboral de adultos en condición de discapacidad en el ámbito rural, en el cual se caracterizó algunos de los factores que se presentan en el contexto rural a través de la instrumentalización del modelo Colombiano de Discapacidad demostrando la incidencia del entorno

frente al ejercicio del derecho al trabajo de los adultos en situación de discapacidad de un municipio (RODRIGUEZ, 2009). En este estudio se basó en parte sobre el modelo colombiano de discapacidad el cual permite concluir que el factor de vivir en zona rural genera una exclusión laboral por el tipo de actividad económica que se desarrollan en estos sectores, logrando así plantear otra barrera que se debe vencer para lograr la inclusión laboral en Colombia.

El estudio realizado por la Fundación Universitaria María Cano en el 2011 la cual brindo un acercamiento más puntual sobre la inclusión laboral en Colombia con la investigación sobre “Estado del arte de la preparación para el trabajo de personas en situación de discapacidad FUMC, 2010 – 2011” demuestra la importancia de establecer la preparación en competencias laborales que beneficie a personas en situación de discapacidad, debido a que se han reportado gran cantidad de casos en los que los empresarios desean contratar personas en situación de discapacidad pero se encuentran con obstáculos como por ejemplo, al abrir convocatorias para acceder a un empleo, no reciben currículos de personas en situación de discapacidad, o que al estudiar las hojas de vida recibidas, se evidencia la falta de preparación para asumir dichos empleos (PEÑA & REBOLLO, 2011).

Finalmente un estudio realizado en la ciudad de Santiago de Chile en conjunto con la OIT Y SOFOFA (Sociedad de fomento fabril) 2013 sobre “Los factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad” este estudio tuvo como objetivo proporcionar conocimiento sobre la situación laboral de las personas con discapacidad dentro de las empresas, contar con información útil para la elaboración de estrategias de capacitación o educacionales adaptadas al aumento de la competitividad laboral de las personas con discapacidad y por último, fundamentar estrategias de comunicación efectivas para una sensibilización conducente a más y mejor inclusión laboral de las PcD. El estudio expone las principales tendencias en la situación de las personas con discapacidad en las empresas, posteriormente presenta la aproximación discursiva de las fuentes consultadas en torno a las barreras y beneficios de la inclusión laboral de personas con discapacidad en este país. (SOFOFA, 2013).

Estos estudios fueron referentes para el estudio de inclusión laboral en Colombia y de los contextos referidos por fuentes secundarias que se tuvieron en cuenta al momento de indagar sobre el proceso para la inclusión laboral en personas en condición de discapacidad y que hasta el momento en el que se realizó la investigación no se evidencio algún estudio en que se relacionara directamente con la caracterización de las empresas e instituciones que en la actualidad se

encuentran desarrollando proceso de inclusión laboral ni la descripción del mismo proceso elaborado por estas organizaciones.

5. METODOLOGIA

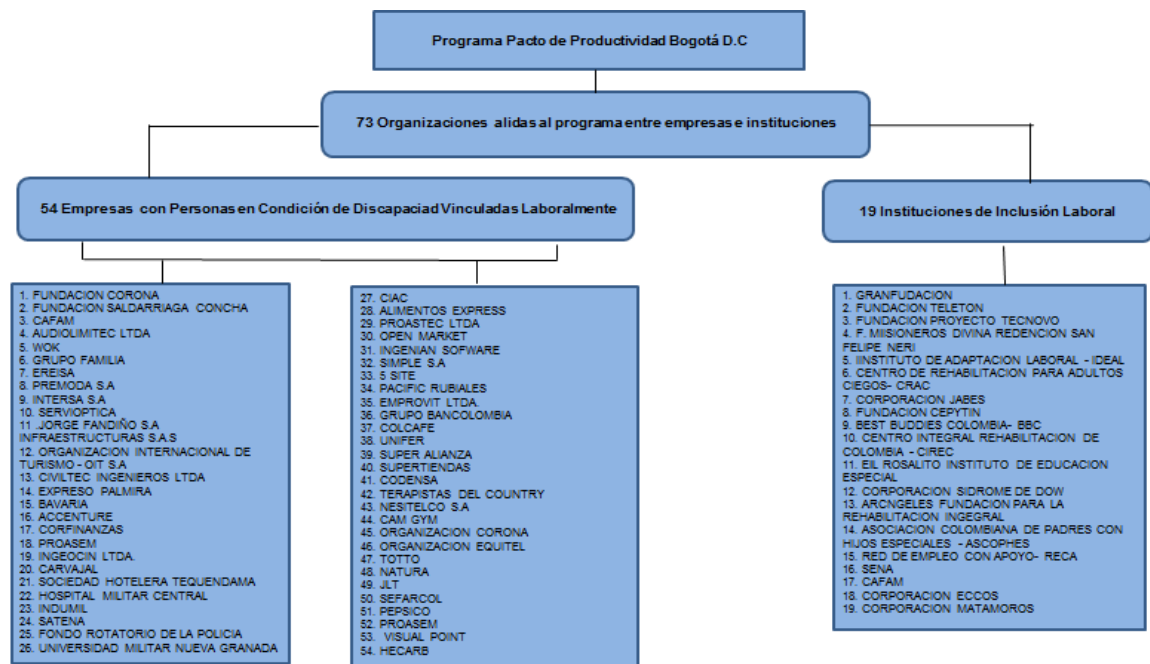
5.1 TIPO DE ESTUDIO

Descriptivo transversal con componente cuantitativo y cualitativo, que permitió caracterizar la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en un grupo de empresas e instituciones en la ciudad de Bogotá.

5.2 POBLACION OBJETO DE ESTUDIO

La población de referencia que se tomó inicialmente para el estudio, fueron las empresas que se encontraron a través de la página web del programa “Pacto de Productividad”, ubicadas en la ciudad de Bogotá. Al realizar su identificación, se encontró un total de 54 empresas; adicionalmente se ubicaron 19 instituciones de inclusión laboral, aliadas al programa, las cuales jugaban un papel importante dentro de este proceso, por lo cual se decidió incluirlas en el estudio. (Ver Gráfico1)

Gráfico 1. Población objeto de estudio



Fuente: Realizado por Autoras. Septiembre 2014

En el proceso del estudio se corroboró la información obtenida, encontrando que no todas las organizaciones referenciadas en la página web Pacto de Productividad estaban vinculadas con el programa de inclusión laboral. De otro lado se conoció información por fuente directa de que el programa se encuentra en proceso de transferencia de las empresas asesoradas a un grupo de instituciones que trabajan el proceso de inclusión laboral de acuerdo a la especialidad que tienen en tratar personas con diferentes limitaciones, partiendo del modelo estándar de inclusión laboral que fue diseñado conjuntamente. Estas se encargarán de dar continuidad, fortaleciendo y replicando este proceso dentro del mercado laboral en la ciudad de Bogotá. Esta información fue de gran importancia para el estudio y se contempló posteriormente en la presentación de resultados. (Ver Tabla 3)

Tabla 3. Instituciones de inclusión laboral que apropian el modelo diseñado por el programa Pacto de Productividad el cual se encuentra en transferencia de empresas aliadas

N°	INSTITUCION DE INCLUSION LABORAL EN BOGOTA C.D	TIPO DE CONDICION DE DISCAPACIDAD
1	FUNDACION TELETON	FISICA MOTORA
2	FUNDACION IDEAL	COGNITIVA/INTELECTUAL SENSORIAL/AUDITIVA PSICOSOCIAL
3	CORPORACION SINDROME DE DOWN	SINDROME DE DOWN COGNITIVA / INTELECTUAL
4	CORPORACION MATAMOROS	FISICA
5	CENTRO INTEGRAL DE REHABILITACION DE COLOMBIA – CIREC	FISICA
6	RED DE EMPLEO CON APOYO – RECA	COGNITIVA / INTELECTUAL
7	FUNDACION ARCANGELES	FISICA SENSORIAL/AUDITIVA

Fuente: Directa por el programa Pacto de Productividad. Septiembre 2014

5.3 UNIDAD DE ANALISIS

La unidad de análisis para este estudio fueron las empresas e instituciones que desarrollaban proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en Bogotá al momento del estudio.

5.3.1 Criterios de inclusión laboral para la aplicación del estudio

Para la realización del estudio, se establecieron dos criterios:

1. Empresas e instituciones ubicadas en la ciudad de Bogotá que desarrollen inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.
2. Participación voluntaria por parte de las empresas e instituciones identificadas.

5.4 MUESTRA

El muestreo fue intencional y consistió en identificar las empresas con actividad económica propia e instituciones de inclusión laboral, encontrando (54) empresas y (19) instituciones de inclusión laboral, con un total de (73) de las cuales, (64) fueron las que dieron cumplimiento al primer criterio de inclusión, obteniendo finalmente la participación voluntaria en el estudio de un grupo de (4) empresas y (7) instituciones de inclusión laboral, que cumplieron con los dos criterios de inclusión en el tiempo disponible para la investigación.

5.5 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Se contemplaron 32 variables de tipo cuantitativo y cualitativo, las cuales respondieron a la caracterización sociodemográfica de personas en condición de discapacidad y su proceso para la inclusión laboral en un grupo de empresas e instituciones en la ciudad de Bogotá. (Ver Anexo A)

5.6 RECOLECCION DE LA INFORMACION

Durante el desarrollo del estudio se consultaron fuentes secundarias, las cuales permitieron diseñar y aplicar dos instrumentos para la recolección de información y poder describir la caracterización sociodemográfica de PcD y su proceso para la inclusión laboral en un grupo de empresas e instituciones en la ciudad de Bogotá. Por otro lado se documentó el censo poblacional del año 2005 por el DANE, el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad

2013 por el Ministerio de Salud y Protección Social y un estudio realizado por la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa) y la OIT en Santiago de Chile 2013, sobre los factores para la inclusión laboral de personas con discapacidad. (OIT, 2013)

Una vez diseñados los instrumentos, una encuesta y una entrevista semi estructurada, se procedió a la búsqueda de contactos directos de las 54 empresas y 19 instituciones a través de llamadas telefónicas, correos electrónicos y correo certificado con el objetivo de aplicar los instrumentos para recolección de información.

Los instrumentos fueron probados y ajustados para su aplicación posterior en las otras empresas e instituciones que respondieron a la participación. Adicionalmente se realizaron cambios tanto en el consentimiento informado como en el instructivo de la encuesta, ya que inicialmente los instrumentos iban ser aplicados solo a empresas, pero después de la prueba piloto se detectó la importancia de entrevistar a las fundaciones que lideran, asesoran a las empresas en dicho proceso y adicionalmente incluyen laboralmente personas en condición de discapacidad

También en el caso de 2 instituciones solamente se aplicó uno de los instrumentos (entrevista) ya que estas no contaban con vinculación de personas en condición de discapacidad, lo cual era parte del requisito para poder aplicar la encuesta que caracterizaba a este tipo de población laboralmente activa.

Al indagar sobre la alianza de las empresas e instituciones de inclusión laboral con el programa Pacto de Productividad, el cual se enfocaba inicialmente este estudio, se encontró que de las empresas e instituciones que aceptaron participar voluntariamente, algunas de las organizaciones si contaban con una alianza y mientras que en otras organizaciones participantes argumentaron que su relación con Pacto de Productividad no se dio como netamente como convenio, realmente consistió en un intercambio de experiencias y por otro lado otras de las participantes declararon haber aportado para al diseño estándar del modelo de inclusión laboral propuesto por Pacto con el objetivo de replicarlo en el mercado laboral de Colombia, pero que finalmente el proceso no se ha unificado ya que las instituciones llevan años desarrollando su proceso y tienen manejo completo del mismo.

5.6.1 Instrumentos para la recolección de información

5.6.1.1 Encuesta

La encuesta diseñada, se dirigió al representante o persona designada por la empresa e institución participante que tuviera conocimiento y/o experiencia sobre el proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. Indagó por las características de la empresa y de la institución que desarrollan inclusión laboral, el proceso de inclusión laboral y características sociodemográficas de los trabajadores en condición de discapacidad vinculadas laboralmente en la empresa e institución en el momento del estudio. La estructura correspondió a tres grupos de preguntas de selección múltiple y preguntas con respuesta abierta, adicionalmente se diseñó un instructivo, que permitió a la persona encuestada, interpretar fácilmente la información que requería en el momento; su diligenciamiento fue realizado en algunos casos durante la visita a la empresa e institución y en otros por vía electrónica (e-mail), de acuerdo a la disponibilidad que daban los participantes. (Ver Anexo B).

5.6.1.2 Entrevista Semi Estructurada

Se diseñó una guía con preguntas generales, lo cual permitió realizar la entrevista, previa cita, a la persona designada por la empresa e institución participante que tuviera conocimiento y/o experiencia sobre el proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad; dicha entrevista permitió complementar cualitativamente la información recolectada en la encuesta. (Ver Anexo D)

La aplicación de este instrumento fue realizada al total de las empresas e instituciones participantes.

5.7 PRUEBA PILOTO

Luego de tener contactadas las empresas aliadas al programa pacto de productividad que tenían vinculación de personas en condición de discapacidad que en su momento era la población objeto del estudio; para ello se contaría con la participación voluntaria por parte del colaborador que la misma empresa designara, dando cumplimiento a los criterios establecidos por las responsables de la investigación. obtenido el contacto directo con la empresa, se dio inicio del pilotaje con la aplicación de dichos instrumentos; inicialmente se tuvo la experiencia con una de las empresas participantes en la que se encontró que para su proceso de inclusión laboral, la organización no contaba con ningún tipo de alianza con el programa pacto de productividad, sino que existía un convenio directo con otra institución de inclusión y adicionalmente la vinculación laboral de las personas en condición de discapacidad que aplicaba una de estas dos

empresas era a través de un contrato temporal. Teniendo en cuenta los resultados arrojados, se realizaron los respectivos ajustes a los instrumentos.

5.8 ESTRUCTURA Y ANALISIS DE INFORMACION

Una vez aplicados los instrumentos, se dio inicio al ordenamiento de la información para su posterior análisis, su estructura se describe a continuación:

5.8.1 Datos Cuantitativos

Para los datos cuantitativos obtenidos en la encuesta se construyó una base de datos en programa de Microsoft Excel versión 2010, para posterior análisis y procesamiento en gráficos y tablas.

5.8.2 Datos Cualitativos

Para las variables cualitativas de la encuesta y los datos cualitativos obtenidos en las entrevistas, se realizó en programa de Microsoft Word 2010, la transcripción de las entrevistas y preguntas abiertas de las encuestas aplicadas. Posteriormente se ordenó la información en una matriz analítica; que permitió el análisis interpretativo del contenido de los textos de acuerdo a las categorías preestablecidas y emergentes.

5.9 CONSIDERACIONES ETICAS

La Asociación Médica Mundial (AMM) ha promulgado la Declaración de Helsinki como una propuesta de principios éticos para investigación médica en seres humanos, incluida la investigación del material humano y de información identificables (AMM, 2008). La Declaración debe ser considerada como un todo y un párrafo no debe ser aplicado sin considerar todos los otros párrafos pertinentes.

“La investigación médica está sujeta a normas éticas que sirven para promover el respeto a todos los seres humanos y para proteger su salud y sus derechos individuales. Algunas poblaciones sometidas a la investigación son particularmente vulnerables y necesitan protección especial. Estas incluyen a los que no pueden otorgar o rechazar el consentimiento por sí mismos y a los que pueden ser vulnerables a coerción o influencia indebida”.

“Los médicos deben considerar las normas y estándares éticos, legales y jurídicos para la investigación en seres humanos en sus propios países, al igual que las normas y estándares internacionales vigentes. No se debe permitir que un requisito ético, legal o jurídico nacional o internacional disminuya o elimine cualquiera medida de protección para las personas que participan en la investigación establecida en esta Declaración”.

Para la elaboración del proyecto de investigación se tuvo en cuenta los lineamientos contemplados en la Resolución 8430 del 04 de octubre de 1993 (MINSALUD, 1993).

Luego de tener la población de estudio (empresas aliadas al programa “Pacto de Productividad”) se elaboró un consentimiento informado bajo los parámetros establecidos en el artículo 15 y 16, de la Resolución enunciada. (Ver Anexo E), el cual fue explicado, diligenciado y firmado por las personas designadas por la empresa al momento de aplicar la encuesta y la entrevista semi-estructurada durante la visita de las empresas participantes, dentro de este lineamiento se certificó los siguientes criterios:

- Prevalecer el criterio de del respeto por la dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar.
- La investigación se ajustará a los principios científicos y éticos que lo justifiquen.
- Sera realizado por profesionales con conocimiento y experiencia para cuidar la integridad del participante.
- Se ejecutara con el soporte del consentimiento informado debidamente diligenciado y firmado por parte de los participantes y los investigadores.
- Identificación de riesgo a los que estarán expuestos los participantes. (Investigación sin riesgo).

- No maleficencia: no se realizará ningún procedimiento que pueda hacerles daño a los participantes en este estudio.

Principio de confidencialidad: El proyecto reconoce que las personas tienen derecho a la privacidad y al anonimato. Este principio reconoce que las personas tienen derecho de excluirse y o mantener confidencialidad sobre cualquier información concerniente a su nivel de conocimientos.

6. DESCRIPCION Y ANALISIS DE RESULTADOS

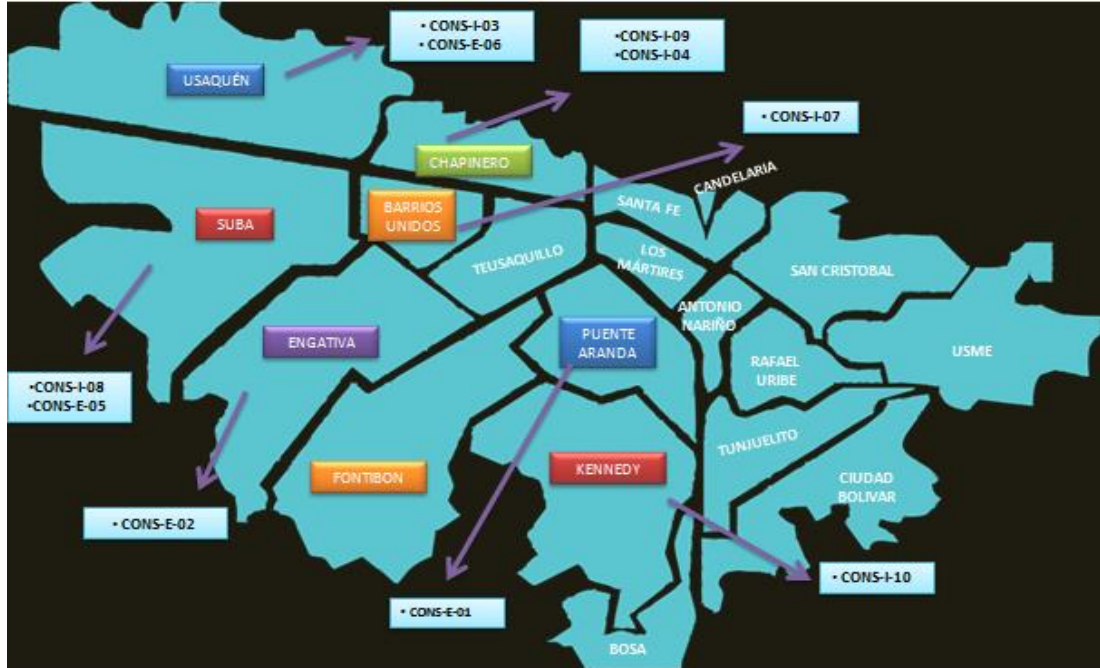
Los resultados que se presentan a continuación, se ordenan buscando dar respuesta a los objetivos específicos del estudio y analizan la información obtenida en 9 encuestas y 11 entrevistas facilitadas por las 11 instituciones participantes.

6.1 Caracterización y Ubicación geográfica de las empresas e instituciones participantes en el estudio que desarrollan inclusión laboral de personas en condición de discapacidad

6.1.1 Naturaleza, ubicación geográfica, clase y tipo de riesgo según actividad económica de las empresas e instituciones de inclusión laboral

De las 11 organizaciones participantes se encontró que están distribuidas en las localidades de Usaquén, Suba, Chapinero, Puente Aranda, Barrios Unidos, Fontibón y Kennedy. 7 de estas se encuentran ubicadas geográficamente al norte, mientras que las 4 restantes se encuentran ubicadas al sur de la ciudad. (Ver Mapa 2)

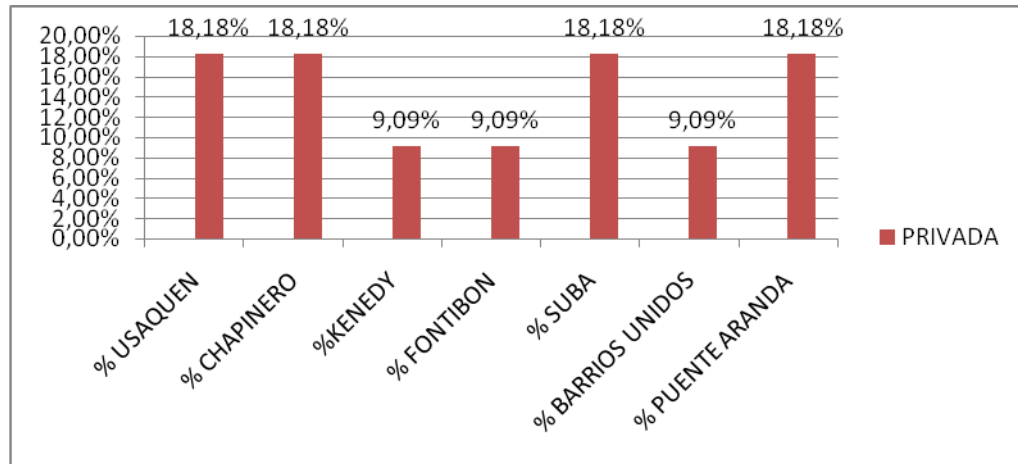
Mapa 2. Ubicación geográfica de empresas e instituciones de inclusión laboral participantes del estudio según localidad de Bogotá



Fuente: Realizado por autora, octubre 2014

Teniendo en cuenta la distribución de las localidades en la ciudad de Bogotá, se observó que el 18.18% de las empresas y las instituciones participantes en el estudio pertenecen a las localidades de Usaquén, Chapinero, Suba y Puente Aranda, el cual equivale a 2 organizaciones. Las localidades de Kennedy, Fontibón y Barrios Unidos en las que se ubica 1 organización aportan un 9.09% respectivamente. (Ver Gráfico 2)

Grafico 2. Distribución porcentual grupo de empresas e instituciones relacionado con sector privado y las localidades de Bogotá

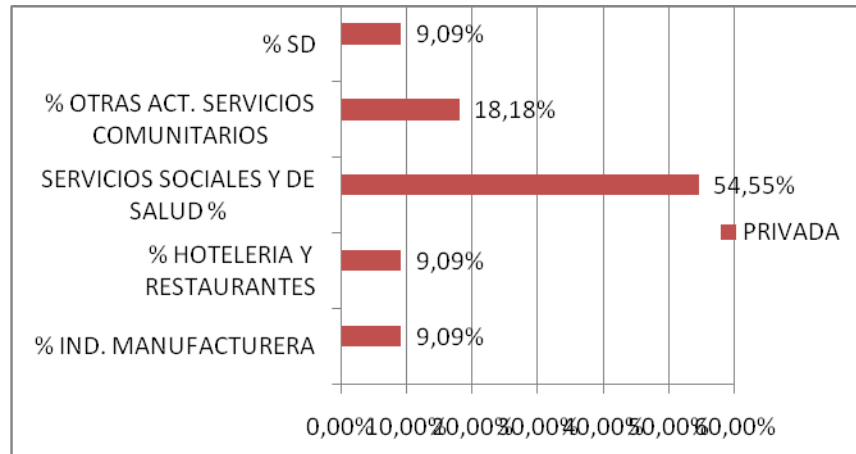


Fuente: Realizada por autores

Al momento de indagar sobre la naturaleza de las organizaciones, el 100%, respondieron que pertenecen al sector privado.

Teniendo en cuenta la ubicación de las empresas y su naturaleza, se indagó acerca de la actividad económica a la que pertenecen, las respuestas con mayor frecuencia fueron 54.5% de los participantes que declararon pertenecer a la actividad económica del sector de servicios de sociales y de salud, el 18.18% pertenece al sector de otras actividades y actividades comunitarias, mientras que al sector de industria manufacturera y de hotelaría y restaurantes corresponde aportando así un 9.09% (n=1) cada una al igual que un participante que no suministro información. (Ver Gráfico 3)

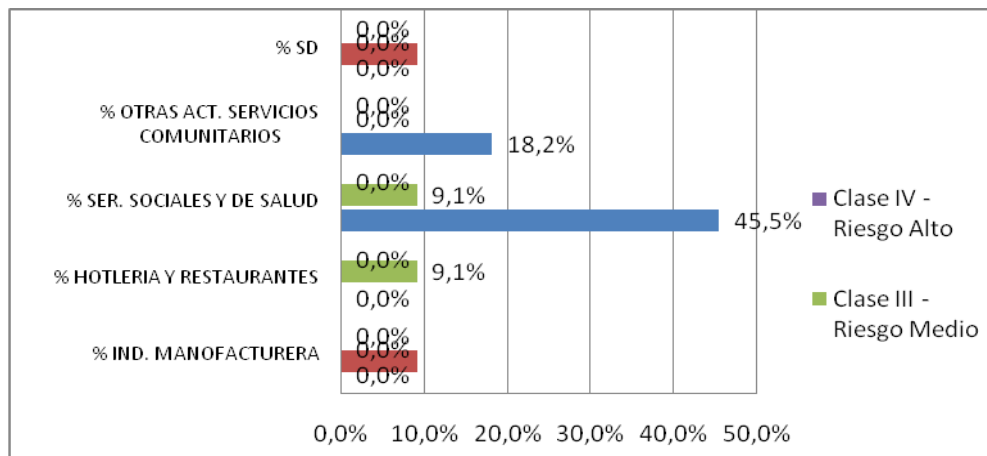
Gráfico 3. Actividad económica a la cual se dedica el grupo de empresas e instituciones de inclusión laboral



Fuente: Realizado por autoras

Por otro lado, con relación a la actividad económica de las empresas e instituciones y la clase y tipo de riesgo, se encontró que el 45,45% de las organizaciones clasificadas en el sector económico de servicios de salud, y están declaradas en clase I con riesgo mínimo, al igual que otras actividades servicios comunitarios que aportan el 18,1%. De igual manera el 9,1% de las empresas e instituciones que se encuentran en actividad de manufactura se clasifica en riesgo III, al igual que el sector de hotelería y restaurantes que correspondió a un 9,09%. El 9,09% lo aporta una actividad económica no aportada por las empresas e instituciones y que se encuentra clasificado en Riesgo II. (Ver gráfico 4)

Gráfico 4. Distribución de clase y tipo de riesgo relacionado con la actividad económica del grupo de empresas e instituciones de inclusión social



Fuente: Realizada por autores

Se encontró que la naturaleza de las instituciones participantes es 100% de carácter privado, lo que no evidencia la participación del sector público en la contratación de personas en condición de discapacidad, demostrando que no es del todo aplicado. Según el convenio internacional de derechos para personas en condición de discapacidad donde estipula en su artículo 27 numeral G que se debe “Emplear a personas con discapacidad en el sector público” (OIT, 2013).

6.1.2 Comportamiento de trabajadores activos en el grupo de empresas e instituciones participantes

De las 11 empresas e instituciones participantes se registró que el total de empleados laboralmente activos para 7 organizaciones que informaron al respecto fue de 12.228 personas, las otras 4 organizaciones restantes no suministraron información, dos por no aplicarse la encuesta y dos por no haber respondido esta información en la encuesta a pesar de contar con el instructivo para su diligenciamiento. (Ver Tabla 4)

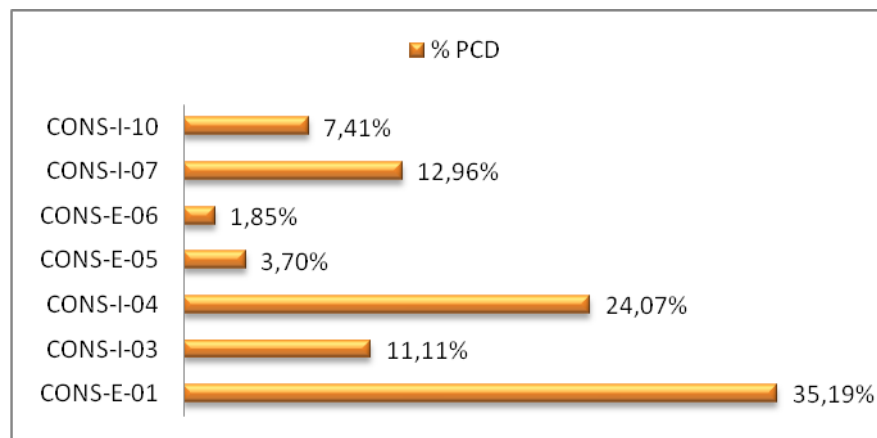
Tabla 4. Total trabajadores vinculados en el grupo de empresas e instituciones de inclusión laboral relacionando las PcD laboralmente activos

CODIGO	TRABAJADORES	PCD	%
CONS-E-01	2700	19	0,70%
CONS-E-02	0	1	0,00%
CONS-I-03	130	6	4,62%
CONS-I-04	8500	13	0,15%
CONS-E-05	660	2	0,30%
CONS-E-06	52	1	1,92%
CONS-I-07	135	7	5,19%
CONS-I-09	0	1	0,00%
CONS-I-10	51	4	7,84%
TOTAL	12228	54	0,44%

Con respecto al 100% de la población de personas laboralmente activas en las organizaciones participantes, se encontró que tan solo el 0.44% de los trabajadores correspondieron a personas en condición de discapacidad, lo que

evidencia el bajo nivel de inclusión. Con respecto a la proporción de personas con discapacidad respecto del total de trabajadores en ninguno de los casos superó el 8% de la población total de cada una de las empresas e instituciones que aportaron esta información. En un estudio realizado en la ciudad de Chile en conjunto con la OIT Y SOFOFA (Sociedad de fomento fabril) sobre los factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el 2013, se evidencio que tan solo el 0.5% del total de trabajadores de las empresas participantes de ese estudio son personas en condición de discapacidad (OIT, 2013). Esto nos permite relacionar que no solo en Colombia se evidencia un bajo porcentaje de inclusión laboral en las empresas y que a pesar que en Chile el SOFOFA que es una federación gremial que promueve el desarrollo industrial y el crecimiento del país, impulsando políticas que fomentan la inclusión laboral y generación de empleo, aun no se evidencia mejores niveles de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad. (Ver Gráfico 5)

Gráfico 5. Distribución de personas en condición de discapacidad laboralmente activos en las organizaciones participantes



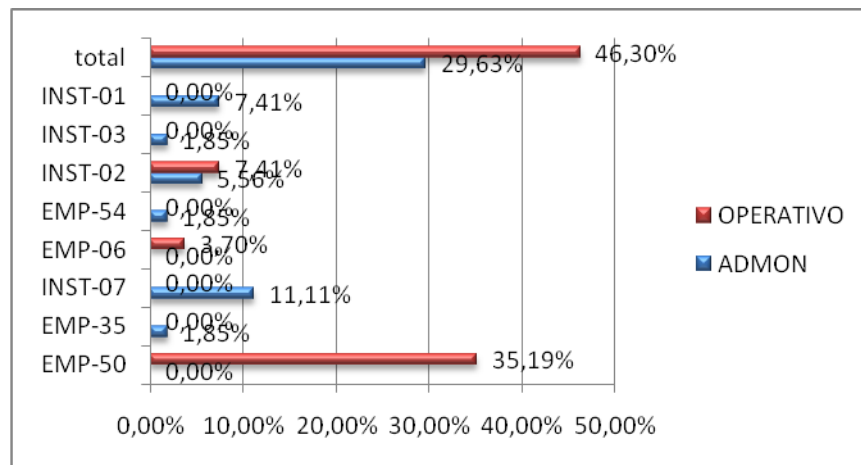
Fuente: Realizada por autoras

La empresa CONS-E-02 y CONS-I-10, no suministraron información sobre el total de empleados activos respectivamente pero si refirieron que cada una contaba con una persona en condición de discapacidad en su interior. Este dato no se referenció en el gráfico 5 ya que no había con que compararlo. Esta información permite vislumbrar la ausencia de equidad en oportunidad de trabajo para las personas con discapacidad respecto a los demás trabajadores, parte fundamental de sus derechos como lo estipulan tanto el convenio internacional de la OIT, la constitución política de Colombia de 1991, como la ley 361 de 1997. Los cuales especifican que todo colombiano es sujeto de derecho y que como refiere el convenio internacional de derechos para personas en condición de discapacidad “Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener

la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación” (OIT, 2013)

De acuerdo al sector y actividad económica de las empresas y los perfiles para los cargos que ofrecen las mismas, se encontró que de los 54 cargos en los que se encuentran laborando las personas en condición de discapacidad, el 29.63% pertenecen a cargos administrativo mientras que el 46.30% son del nivel operativo, de igual manera se obtiene que el 24% restante ofrecen cargos en el sector económico sin clasificar el proceso al cual pertenecen. (Ver Gráfico 6)

Gráfico 6. Área de trabajo administrativo/operativo al cual corresponden los cargos ofrecidos por el grupo de empresas e instituciones que desarrollan proceso de inclusión laboral para PcD



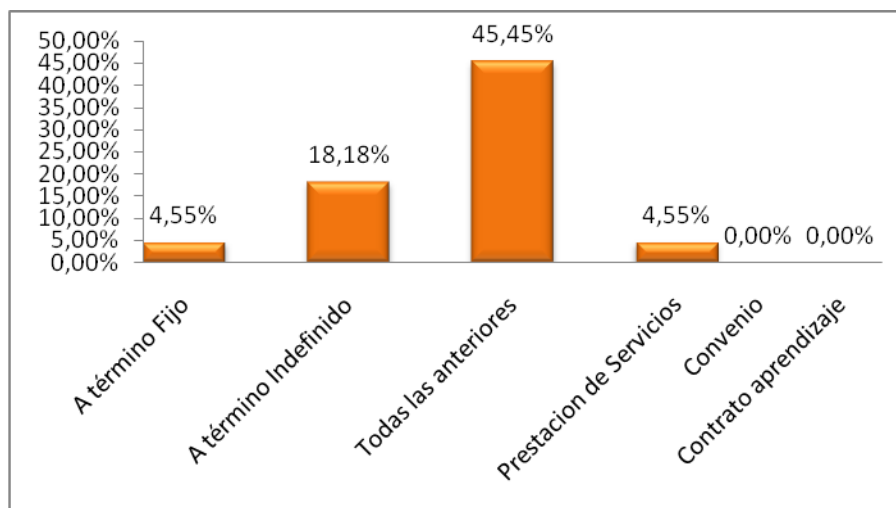
Fuente: Realizada por autores

Al igual que el estudio sobre los factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad realizado en Chile, el cargo que predominó para las personas en condición de discapacidad fue el cargo de operario con un 96% del total de las empresas participativas (OIT, 2013), lo que nos permite evidenciar que las personas en condición de discapacidad están desarrollándose en cargos de nivel jerárquico bajo.

6.1.3 Tipo de contrato laboral que aplican las empresas e instituciones

Se indagó por el tipo de contrato laboral ofrecido por las organizaciones participantes en general y se relacionó con el tipo de contrato laboral ofrecido para la población de personas en condición de discapacidad, encontrando que el 45% de los contratos ofrecidos a los trabajadores en general por las organizaciones participantes, son el contrato a término fijo e indefinido, seguido de la prestación de servicios con un 18,18%. (Ver Gráfico 7)

Gráfico 7. Tipo de contrato laboral ofrecido por las empresas e instituciones participantes



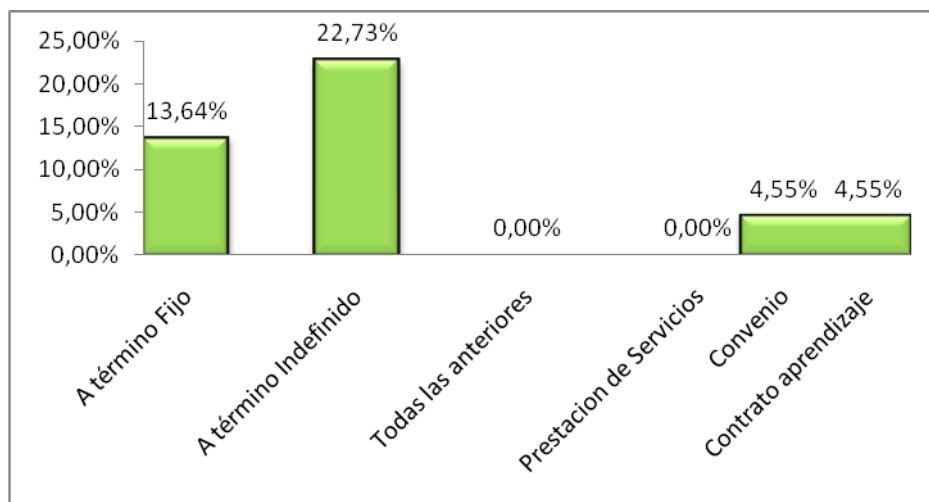
Fuente: Realizada por autores

Con respecto a la contratación de las personas de condición de discapacidad en las organizaciones participantes del estudio, se evidenció que el 22,73% de las contrataciones se hacen a término indefinido seguido de término fijo con un 13,64%. El convenio y el contrato de aprendizaje si se utiliza como modo de contratación en las empresas cuando se trata de personas con discapacidad en un 4,5% respectivamente. Según lo que refiere una de las instituciones del estudio es que una limitante para realizar la contratación para las personas en condición de discapacidad es la interdicción, ya que “ ... en su afán por defender los derechos de las personas con condición de discapacidad estamos totalmente alineados con la convención de derechos, y hoy les mostramos a las familias, de que hay muchas otras maneras de hacer procesos para la seguridad de sus hijos, que nunca promovimos ni antes de la convención ni mucho menos ahora la interdicción porque antes decíamos que era una situación que podía limitar.... esa

es como la primera desventaja para hacer el contrato laboral y directo con la empresa” ENT-08. De esta manera es que se realizan ajustes a la contratación de esta población apareciendo en la mesa la contratación por aprendizaje, permitiendo realizar la vinculación formal a la empresa de las personas que cuenten con el estado de interdicción. (Ver Gráfico 8)

Por otro lado se soporta la información obtenida por los empresarios participantes sobre la obligación que tienen de contratar aprendices SENA como se evidencia en el artículo 31 y su parágrafo de la ley 361 de 1997, en este punto si hay mayor difusión y entendimiento para el sector empresarial ya que respondieron claramente que la cuota SENA disminuye para las organizaciones en un 50% si realizan contrato laboral para PcD que se encuentran en su etapa productiva dentro del proceso de formación educativa como se menciona en artículo 23 de la ley en mención.

Gráfico 8. Tipo de contrato laboral para PcD aplicado en las empresas e instituciones participantes



Fuente: Realizada por autores

Aunque los datos obtenidos en el estudio arrojaron que la CONS-E-01 es la que actualmente tiene el mayor número de personas en condición laboral dentro de su empresa (Ver Tabla 4), cabe resaltar que esta empresa definió el tipo de contratación para esta población como aprendizaje SENA, lo que impide clasificar a la empresa como la de mayor inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. También se estableció que la mayoría de contratos que se dan por tiempo indefinido se encuentran en las fundaciones de rehabilitación que realizan la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad dentro de su

centro de rehabilitación. Lo que demuestra que son estas las que tienen más claro la importancia de hacer un adecuado y exitoso proceso de inclusión. Tal como se especifica el convenio internacional el cual expresa en su numeral B que “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” (OIT, 2013).

6.2 Características sociodemográficas de la población de personas en condición de discapacidad vinculadas laboralmente en las empresas e instituciones participantes

En la segunda categoría de la encuesta se encontró la información que permitió describir la caracterización socio demográfica de las personas en condición de discapacidad que se encuentra laboralmente activos dentro de las empresas e instituciones participantes.

6.2.1 Ubicación de personas en condición de discapacidad laboralmente activos según la localidad de vivienda

De acuerdo a la información suministrada en la encuesta por parte los participantes de las empresas e instituciones, se encontró que de las 54 PcD que se encontraban laboralmente activos al momento del estudio, solo 17 fueron ubicados según localidad de vivienda mientras que el restante de las PcD laboralmente activos no se obtuvo información. (Ver Mapa 3)

Mapa 3. Ubicación geográfica grupo de PcD laboralmente activos según localidad de vivienda



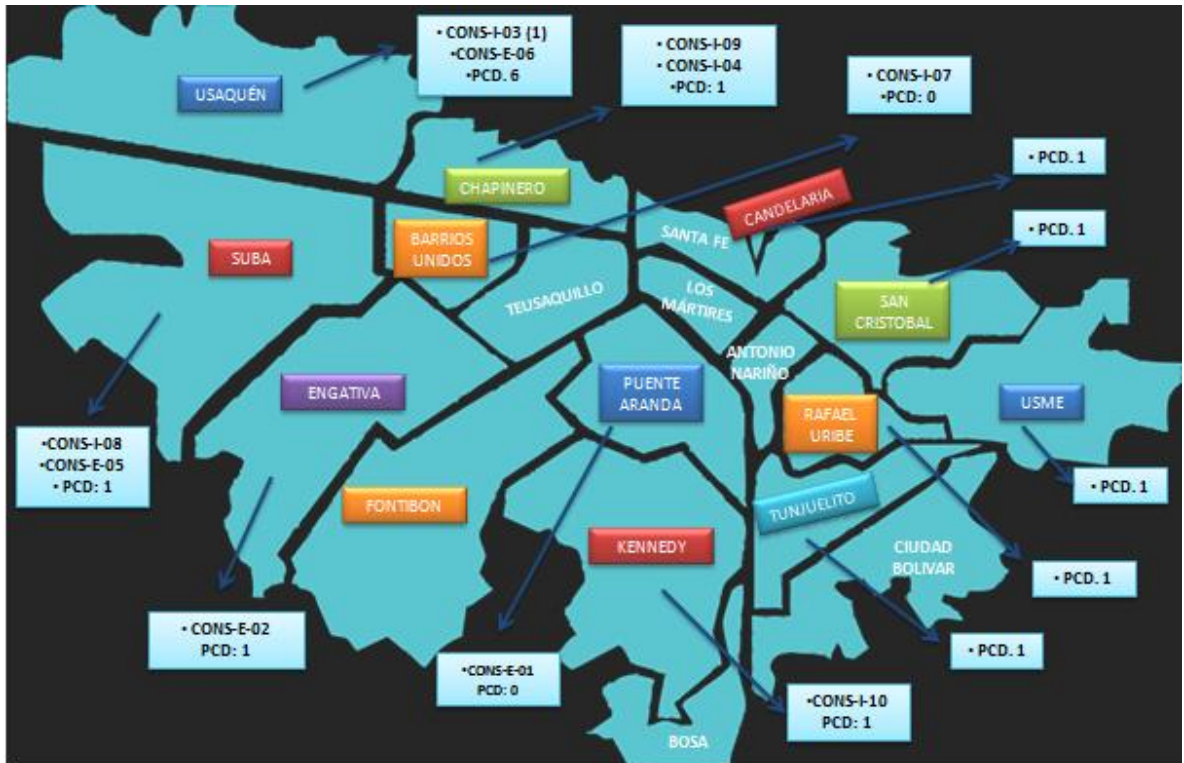
Fuente: Realizado por autoras, octubre 2014

6.2.2 Ubicación de personas en condición de discapacidad relacionada con la ubicación de empresas e instituciones

Teniendo en cuenta la ubicación geográfica de las organizaciones participantes, para ello, se realizó un cruce de variables relacionando la ubicación de las empresas e instituciones participantes y la ubicación de las PcD de acuerdo a la localidad de vivienda, encontrando que del total de los participantes que reportaron información sobre la ubicación de vivienda tan solo una institución (CONS-I-03) se encuentra en la misma localidad de la persona con condición de discapacidad que labora en ella. Mientras las otras 4 organizaciones que aportaron este dato en la encuesta se encuentran en diferentes localidades con relación a la ubicación geográfica donde residen las personas en condición de discapacidad que son contratadas en las empresas e instituciones participantes. Las 6 organizaciones restantes no aportaron dato de la ubicación de vivienda de las PcD según localidad. Las localidades relacionadas en el grafico 8, son las localidades de las empresas e instituciones en comparación a las localidades donde residen las PcD. Con Respecto a la información obtenida en la entrevistas las empresas e instituciones refirieron que no toman en cuenta al momento de la

contratación la localidad donde reside el trabajador en condición de discapacidad, ya que tienen en cuenta principalmente el perfil y la preparación de la persona. (Ver Mapa 4 y Tabla 5)

Mapa 4. Ubicación geográfica de las empresas e instituciones participantes relacionando la ubicación geográfica de un grupo de personas en condición de discapacidad laboralmente activos según localidad de vivienda



Fuente: Realizado por autoras, octubre 2014

Tabla 5. Distribución geográfica de las personas en condición de discapacidad relacionada con la ubicación geográfica de las empresas e instituciones participantes

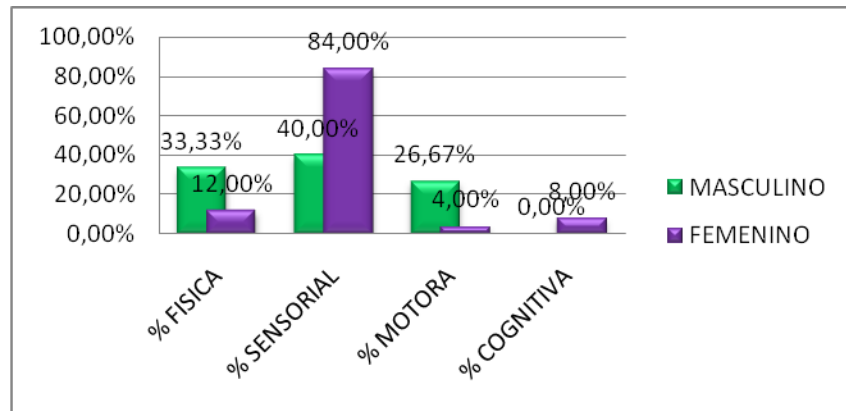
LOCALIDADES	EMPRESAS	%	PCD	%
USAQUEN	2	18,18%	6	16,67%
CHAPINERO	2	18,18%	1	2,78%
SAN CRISTOBAL	0	0,00%	1	2,78%
USME	0	0,00%	1	2,78%
TUNJUELITO	0	0,00%	1	2,78%
KENEDY	1	9,09%	1	2,78%
FONTIBON	1	9,09%	1	2,78%
ENGATIVA	0	0,00%	1	2,78%
SUBA	2	18,18%	1	2,78%
PUENTE ARANDA	2	18,18%	0	0,00%
LA CANDELARIA	0	0,00%	1	2,78%
BARRIOS UNIDOS	1	9,09%	0	0,00%
RAFAEL URIBE	0	0,00%	1	2,78%
SD.	0	0,00%	20	55,56%
TOTAL	11	100,00%	36	100,00%

Esto evidencia que a pesar que las empresas e instituciones reconocen que una de las barreras para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad es la parte de movilización, del transporte y de infraestructura; no se evidencia que se tome en cuenta la población de las localidades en las cuales estas se encuentran ya que no se encuentra un proceso estipulado para la búsqueda de trabajadores en condición de discapacidad, sino que este proceso se encuentra aún disperso y deja ver con estos datos que se debe reforzar las publicaciones de ofertas laborales con especificación de estar abiertos a la inclusión de personas en condición de discapacidad y especificar la ubicación de la empresa para que los aspirantes apliquen a ellas con mayor facilidad. Se evidencio en las entrevistas que las personas encargadas del proceso de inclusión en las empresas e instituciones que son ellos los que se encargan de buscar PcD para los puestos ofertados, mas nunca han hecho una oferta laboral especificando su interés por incluir PcD, lo que ellos mismos admiten como limitante para que esta población se postulen a sus ofertas y haya mayor participación de ellos en los concursos y procesos de selección.

6.2.3 Identificación de las personas en condición de discapacidad por sexo y tipo de limitación

El comportamiento de las personas en condición de discapacidad vinculadas laboralmente respecto del sexo y tipo de limitación funcional mostró respecto de la limitación sensorial las mujeres presentan un 84% en comparación a los hombres que presentan un 40%, mientras que los hombres presentan un 33.33% en limitación física en comparación a las mujeres con un 12%. Sigue la limitación motora con un 26.67% para los hombres contra 4.0% para las mujeres, la limitación cognitiva es la limitación menos frecuente de todas encontrándose con un 8.0% solamente para la población femenina del estudio. (Ver Gráfica 9)

Gráfico 9. Tipo de limitación relacionado con el sexo de las PcD laboralmente activos en las empresas e instituciones participantes



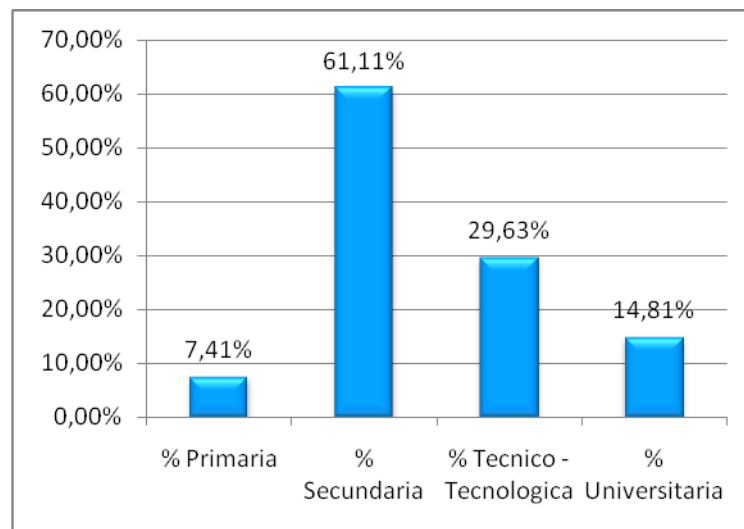
Fuente: Realizada por autores

Con respecto al estudio en Chile, la limitación que predominó en la población en condición de discapacidad fue la física con un 40%, seguido de la intelectual con el 27% y con un 18% la auditiva, en esta caracterización no se relacionó la limitación con el sexo de la población, pero se especificó que el mayor porcentaje de la población con discapacidad de este estudio fue la masculina con el 76%. Estos porcentajes en la condición de discapacidad refleja igualmente la situación socio-política de los países, ya que el conflicto armado según los registros del DANE del 2005 en Colombia evidencian como el origen de la discapacidad en la población Colombiana al conflicto armado con un total de 2.767 personas (DANE, 2005).

6.2.4 Nivel educativo y perfil requerido en las personas en situación de discapacidad

Se indagó sobre el nivel educativo de las personas en condición de discapacidad vinculadas laboralmente se encontró que el 61,11% de la población tiene nivel educativo de secundaria, seguido de técnico- tecnológico con el 29.63%. Se evidenció que las personas con formación universitaria tan solo representan el 14,8% del total de la población laboralmente activa. Las personas encargadas del proceso de inclusión laboral en las empresas e instituciones refieren en la entrevista que este nivel académico que tienen las PcD, es gracias a el apoyo del SENA ya que para lograr este tipo de nivel educativo se ha entrado a “negociar” pre-requisitos de las PcD, y así lograr una capacitación adecuada para su perfil ocupacional. También refirieron que ellos mismos realizan capacitaciones ocupacionales y perfilan a cada uno de las personas en condición de discapacidad dependiendo del perfil solicitado. (Ver Gráfico 10).

Gráfico 10. Nivel educativo de PcD laboralmente activos en las empresas e instituciones participantes



Fuente: Realizada por autores

Los cargos ofertados por las empresas e instituciones no se encuentran ligados ni son exclusivos para las personas en condición de discapacidad, por lo tanto las organizaciones ofertan cargos con un perfil específico. (Ver Gráfico 8).

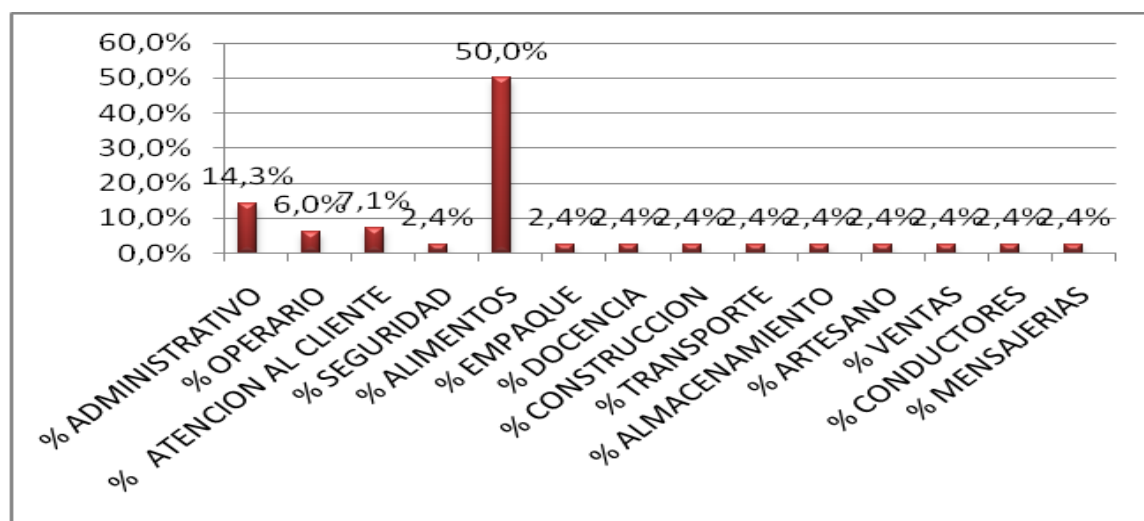
Con respecto a los cargos y los perfiles de cargo ofertados pertenecen a las áreas administrativas y operativas y para su acceso las empresas e instituciones

respondieron que cualquier persona sin importar su escolaridad puede acceder. Como lo refirió una de las empresas entrevistadas para el estudio “.....no importa donde allá estudiado la persona en Harvard en la Javeriana o la Piloto para mi es exactamente igual porque cualquier conocimiento lo podemos enseñar pero ser persona no...” “....Para las personas que contratamos las postulamos en cargos que son muy operativos y como son operativos nosotros necesitamos que sean bachiller porque le damos todo el entrenamiento acá que aprenda a manejar algún tipo de elemento, que aprenda a manejar un computador para tomar datos enviar correos, que solucionemos acá, no tenemos inconveniente que aprenda cómo se maneja una minuta todo eso no vemos ningún inconveniente por eso si ustedes ven la educación de muchos de los integrantes de esta organización no es tan alta de la parte operativa” ENT-02. Esto sería coherente con la situación que reporta el DANE del 2005, respecto de los niveles de inclusión educativa de personas con discapacidad en Bogotá, que aunque se encuentra más desarrollada la política de integración educativa que en otras ciudades, no deja de ser preocupante, pues solo el 21.52% de todas las personas registradas de tres años a más de edad, nunca fueron a la escuela o si fueron no han aprobado ningún grado escolar (DANE, 2005).

Adicionalmente un estudio de la Fundación Saldarriaga y Concha revela que el acceso a la educación de personas con discapacidad en el país es alarmante, ya que el 90 % de las personas en condición de discapacidad no asiste a un establecimiento educativo, mientras el 85% de la población entre los 6 y los 11 años accede a la educación, solamente el 27.4% de la población con discapacidad en esta edad lo hace y tan solo el 5.4 % de la población con discapacidad alcanza el nivel de educación superior (SALDARRIAGA CONCHA, 2014).

Las empresas e instituciones presentan un listado de cargos a los cuales las personas en condición de discapacidad que cuentan con el perfil requerido se postulan y que fueron referidos en la encuesta por las organizaciones participantes del estudio. Se evidenció que dentro de los cargos operarios donde más se ofertan cargos laborales es en el sector de alimentos con el 50% y seguido de cargo administrativo con un 14.3%. (Ver Gráfico 11).

Gráfico 11. Relación de cargos que ocupan las PcD según el área administrativa y operativa

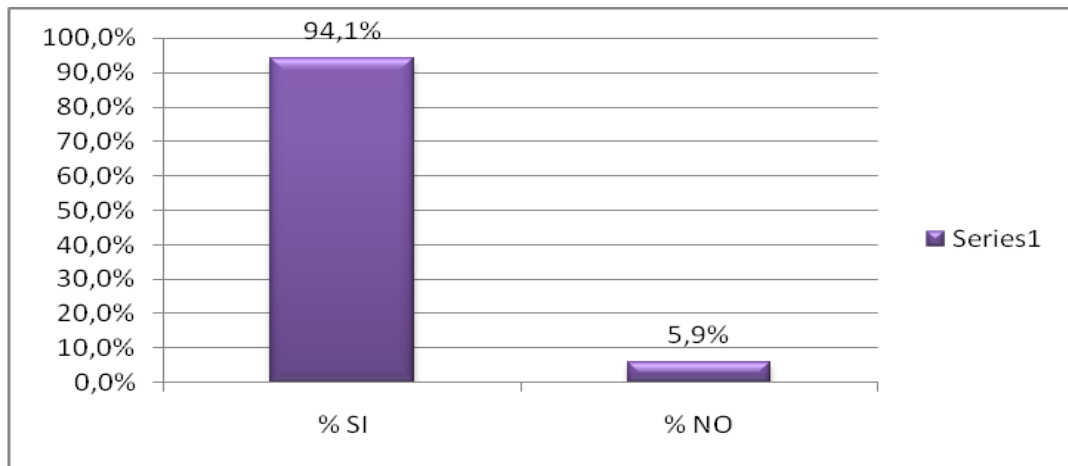


Fuente: Realizada por autores

6.2.5 Cargos y experiencia de personas en condición de discapacidad en las empresas e instituciones

Con respecto a la experiencia laboral de las personas en condición de discapacidad, se presenta que el 94,1% de los trabajadores, cuentan con experiencia laboral mientras el 5,9% no la tienen. Las empresas e instituciones refieren que las personas que cuentan con la experiencia laboral son personas que por lo general han realizado este tipo de trabajo de manera no continua debido a la limitación de la contratación, y es por ello que cuentan con la experiencia previa a pesar no contar con una vinculación laboral directa o permanente. (Gráfico 12)

Gráfico 12. Experiencia laboral de las PcD



Fuente: Realizada por autores

Los datos obtenidos de cada una de las empresas evidencia que el 11.11% de las empresas no cuenta con trabajadores con experiencia laboral mientras que en el 88.88% de estas las personas en condición de discapacidad cuentan con experiencia laboral previa a la vinculación. (Ver Tabla 6)

Tabla 6. Distribución de los trabajadores en condición de discapacidad con experiencia laboral que se encuentran vinculados en las empresas e instituciones participantes

EMPRESAS	PCD	CON EXPERIENCIA	% CON EXPERIENCIA	SIN EXPERIENCIA	% SIN EXPERIENCIA
EMP-50	19	0	0,00%	19	100%
EMP-35	1	1	100,00%	0	0%
INST-07	6	3	50,00%	3	50%
EMP-06	13	13	100,00%	0	0%
EMP-54	2	2	100,00%	0	0%
INST-03	1	1	100,00%	0	0%
INST-01	7	7	100,00%	0	0%
INST-09	1	1	100,00%	0	0%
INST-10	4	4	100,00%	0	0%

6.3 Caracterización del proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad que desarrolla en un grupo de empresas e instituciones en la ciudad de Bogotá

6.3.1 Inicio del proceso de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad

En las entrevistas realizadas tanto a las empresas como a las instituciones que realizan inclusión laboral en personas en condición de discapacidad, se indago sobre los inicio del proceso en cada una de ellas. De las 4 empresas participantes del estudio, tres refirieron que el proceso se dio por iniciativa propia, ya que las personas que se encuentran liderando este tema son personas interesadas en cambiar paradigmas y conceptos erróneos de la contratación de personas en condición de discapacidad y decidieron arrancar con la experiencia sola a partir de la pregunta ¿Qué pasaría si...? (ENT-01). Solo una de las empresas refirió que el proceso inicio adjunto al programa pacto de productividad, y a través de este programa actualmente la inclusión laboral en personas en condición de discapacidad se encuentra en marcha, ya que “... cuando planearon ese tema de hacer en modelo efectivo y eficiente en de inclusión laboral de persona en condición de discapacidad cuando se reunió el Banco Interamericano y la Fundación Corona y buscaron los recurso para hacer el proyecto decidieron las cuatro ciudades donde lo querían hacer que era: Bogotá Cali, Medellín y Pereira, cuando deciden por estas 4 ciudades, querían tener una capacidad instalada también, en esas 4 ciudades, de alguien que les pudieran ayudar a articular al sector empresarial y que mejor decisión que tener una caja de compensación que es la que agremia o asocia o afilia a empresas del sector donde están en la región...” “..Se decide aliarse cuando esto inicia en el 2009 se firma un convenio por 4 años en 2013 se prorroga hasta 2014 y del 2014 nuevamente se prorroga 2015 nosotros vamos como socios hasta el último día de mayo del 2015, una de las que coordina el programa de pacto, trabaja con nosotros, trabaja al lado mío y hemos venido trabajando desde que yo estoy, dos años y medio de poder acompañar al sector empresarial...” (ENT-05). (Ver Tabla 7)

Tabla 7. Origen del proceso para la inclusión laboral de PcD

EMPRESA	ORIGEN INCLUSION LABORAL
CONS-E-01	Iniciativa propia
CONS-E-02	Iniciativa propia
CONS-E-05	Pacto de productividad
CONS-E-06	Iniciativa Propia

Fuente: Realizada por autores

Con respecto a las instituciones entrevistadas, el inicio del proceso de inclusión de esta población, fue llevado a cabo como continuidad del proceso para la habilitación y rehabilitación integral, de las PcD, brindando apoyo social y fortalecimiento a sus familias de los mismos. Varias instituciones refirieron que solo realizaban dicho proceso de inclusión laboral a la población misma de la institución y atribuyen esta característica a que es más fácil realizarlo con una persona de quien se conoce sus habilidades, actitudes y aptitudes desde años atrás, que incluir a una persona que solo se conoce durante el tiempo de valoración para determinar un cargo a ocupar, sin descartar que sea posible dirigir y encaminar a una persona en condición de discapacidad ajena a los procesos de rehabilitación de la institución. “ Tenemos una gran ventaja y es que nosotros conocemos a nuestros usuarios de tiempo atrás... o sea yo conozco a las personas que acompañamos en la parte de inclusión laboral... yo hace 12 años... pero hay personas que las conocen desde que nacieron, porque llegaron a la corporación e iniciaron en el programa de estimulación, entonces creo que eso es una gran ventaja, porque no solo conocemos sus necesidades sino también todas fortalezas y sus capacidades y sabemos cómo se han desarrollado y como han llegado a ese punto, entonces lo vemos como una oportunidad, entonces en este orden de ideas, nosotros conocemos a los jóvenes desde antes de....”(ENT-08)

Ocho de las once las empresas e instituciones informaron sobre el tiempo que llevaba el programa de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, siendo este de un promedio de 5.75 años, con una que lleva el mayor tiempo estimado en 10 años y la de menor con uno. Teniendo en cuenta que incluye no solo el tiempo de asesoría y convenio con las empresas sino desde el momento en el que se empieza a perfilar la población y la capacitación en función de la ocupación. Hubo 3 participantes que a pesar de responder la encuesta y no aportaron información frente a esta variable. (Ver Gráfico 13).

Grafico 13. Antigüedad en el proceso para la inclusión laboral de PcD desarrollado en las empresas e instituciones participantes



Fuente: Realizada por autores

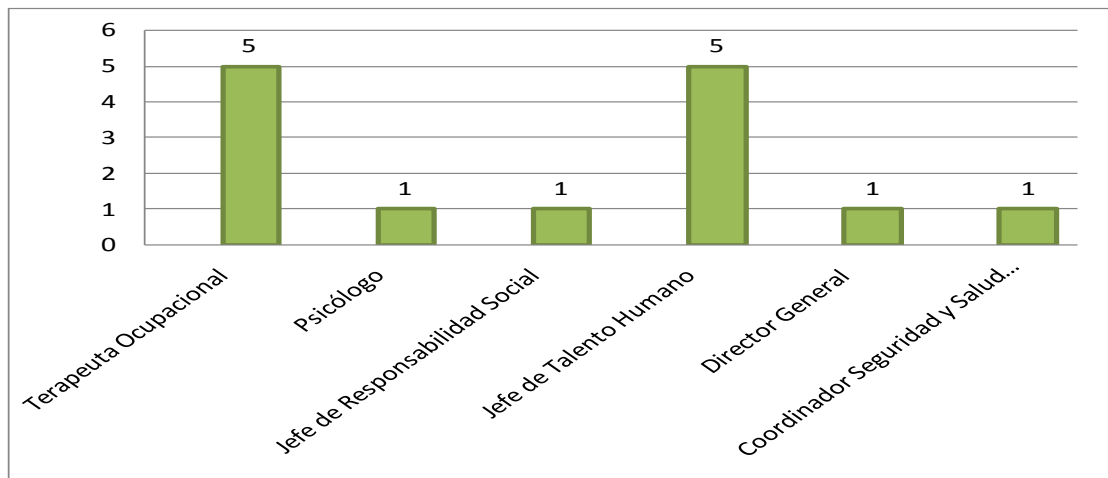
La convención internacional de derechos para las personas en condición de discapacidad en su artículo 8 sobre la toma de conciencia dictamina el “Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida.” (OIT, 2013) A través de los datos obtenidos de este estudio se evidenció que las empresas e instituciones participantes reconocen este artículo como tema principal para dar inicio al proceso de inclusión laboral personas en condición de discapacidad. Es a través de este objetivo que desean ampliar las posibilidades de incluir personas con limitaciones físicas para dar un enfoque holístico a la misión empresarial e institucional y lograr devolver beneficios a la sociedad.

Particularmente se detectó que aunque parte de los incentivos del gobierno colombiano para los empresarios que realicen e implementen este tipo de prácticas al interior de su empresa, son los beneficios tributarios los cuales se encuentran descritos en la ley 361 en su artículo 24 en sus literales a, b y c específicamente.(SENADO, 1997) 4 de las empresas demuestran que la motivación principal no ha sido la obtención de dichos beneficios, sino la sensibilidad social de los líderes de este programa“... estamos adscritos al Pacto Global y bajo el esquema o lineamiento del mismo, tomamos todas las acciones necesarias para el punto cinco, me corriges Ángela “No Discriminación” entonces, tomamos todas las acciones para mitigar el tema en la organización "(ENT-01). "nosotros tratamos de llevar un lenguaje diferente ... otra área que es de

Comunicaciones, donde se maneja todo lo que es el paradigma que hay en el tema de la discapacidad, a través del tiempo, de la historia, y el poder que tiene los medios de la comunicación para eso; entonces es de esta manera como tratamos de cambiar todos estos paradigmas, estos son personas sujetas de derecho, además deben conocer que la convención del 2006 de derechos para personas con condición de discapacidad, la Ley 1618, reciente del 2013, que habla de sujetos de derecho; entonces nosotros tratamos de utilizar un lenguaje que incluya todo a lo que ellos tienen derecho como ciudadanos, Colombianos."(ENT-03)

Esta sensibilidad social se ve reflejada no solo en la narración de los encargados de los procesos de inclusión laboral de las empresas e instituciones, sino en las profesiones de quienes los lideran correspondiendo a profesionales en salud como terapeutas ocupacionales y psicólogos principalmente. (Ver Gráfico 14)

Gráfico 14. Trabajador encargado del proceso para inclusión laboral de PcD en las empresas e instituciones participantes



Fuente: Realizada por autores

6.3.2 Actores principales del proceso de inclusión laboral

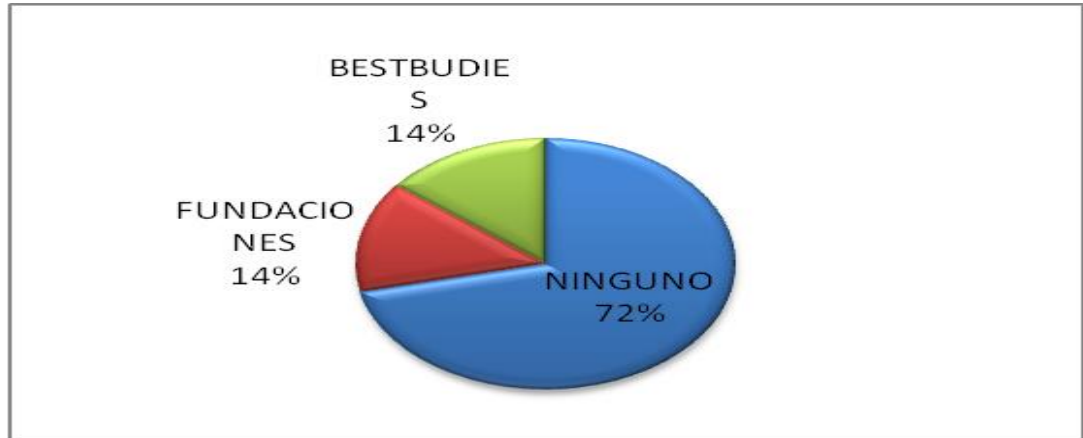
A través del desarrollo del proceso de inclusión laboral de empresas e instituciones participantes se indagó sobre la participación o convenios con otras instituciones, programas u organizaciones que les hayan brindado apoyo durante la implementación de dicho proceso. Al iniciar el estudio se consultó la página del programa pacto de productividad, del cual se tomó la base de datos de empresas e instituciones potenciales para el estudio.

Una vez se indagó por el apoyo al proceso de inclusión laboral a las empresas se encontró que el programa pacto de productividad participo parcialmente en el desarrollo de dicho proceso, tuvimos una entidad presente como asesor en una de las empresas y en otras tres funcionó como modelo para fortalecer el proceso en la empresa que ya había iniciado empíricamente.

Otro tema que surgió y que es de importancia resaltar, es que el papel principal del proceso de inclusión laboral en personas en condición de discapacidad lo tienen las instituciones de rehabilitación integral, las cuales tienen su propio modelo de inclusión laboral enfocada particularmente hacia su población sujeto de atención. Son estas las que se articulan y se adjuntan a pacto de productividad para ser los actores principales en el desarrollo de la temática de inclusión laboral en las empresas en Bogotá, ya que estas instituciones manejan los procesos de perfilamiento del candidato, ajustes razonables, inducción, sensibilización y capacitación a las personas, tanto de la empresa como de las personas en condición de discapacidad que serán posteriormente incluidas laboralmente en las empresas bogotanas.

De las 7 instituciones que participaron en el estudio, el 72% tienen su propio modelo de inclusión laboral, por lo que no requieren de un apoyo externo para el proceso de inclusión, y esto se debe a que en su mayoría, de años de trabajo en rehabilitación de personas con limitaciones funcionales específicas, lo que según expresan, les da la posibilidad de ser los más aptos para preparar a esta población. Dentro este 72% se encuentran las fundaciones que aportaron también experiencias para el modelo que diseño el programa pacto de productividad, y de esta manera se logró establecer el modelo genérico de inclusión. Cabe resaltar que cada una de ellas prefiere manejar su propio modelo desarrollado a través de años. El 14% refirió que se encuentra adjunta al programa de inclusión laboral propuesto por la fundación Best Buddies Colombia, quienes desarrollan al igual que las otras instituciones su propio modelo de inclusión. " .. entonces la importancia de buscar en la ciudad quienes ya estaban realizando este proceso y quienes tenía en conocimiento mucho más amplio que nosotros, en ese momento conocimos a la organización que viene de un organismo internacional pero que para Bogotá llegaba Best Buddies el año aproximadamente en el 2005 y estaba empezando a posicionar la inclusión laboral en discapacidad intelectual, aquí queremos hacer énfasis que es muy diferente hacer inclusión laboral en cada una de las discapacidades porque cada uno de los perfiles y cada una de las acciones que se deben tener son muy distintas, hay que estar muy centrados en los apoyos a cada persona, por eso decidimos que fuera una organización enfocada solo a una discapacidad....." "nosotros desde el inicio manejamos 7 fases de las cuales yo solo manejo 2 fases que están en la mitad pero todo resto las hace Best Buddies. " (ENT-10)(Ver Gráfico 15)

Gráfico15. Apoyos externos para el proceso de inclusión laboral en las empresas e Instituciones



Fuente: Realizada por autores

Con respecto a la formación de personas en condición de discapacidad se encontró que el mayor actor en esta preparación es el SENA. Institución que cuenta con diferentes programas de preparación ocupacional técnica, específicos para esta población. También se halló que la preparación básica primaria de personas con limitaciones físicas y sensoriales en Bogotá sigue siendo baja y esto limita el acceso a la preparación ocupacional en el SENA, ya que se deben cumplir con formación básica secundaria para acceder a la formación técnica que se ofrece allí. Las instituciones refieren que muchas veces entran a “negociar” con el SENA para que personas que no tienen el nivel mínimo de estudio puedan capacitarse perfilarlos para la vida laboral.

Aunque no existe un modelo internacional propuesto para unificar el proceso de inclusión laboral para personas en condición de discapacidad, si existen parámetros internacionales para la protección e inclusión de esta población que deben ser cumplidos y respetados por los gobiernos de las naciones del mundo, ya que forman parte de los derechos humanos. Actualmente la convención internacional de derechos para las personas en condición de discapacidad formuló en su artículo 27 en numeral E que se debe “Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo” (OIT, 2013). Este proceso se vio reflejado principalmente en las instituciones, ya que son las encargadas de promover la rehabilitación integral de las personas en condición de discapacidad y las que lideran en este momento el proceso de cambio de la vida estudiantil a la laboral. Cabe aclarar que las instituciones no imparten educación formal a esta población y su orientación es más ocupacional y vocacional. Adicionalmente las instituciones quieren romper la

imagen de que la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad es netamente artesanal y artística y que la preparación de estos puede ser para cualquier perfil laboral al que se desee encaminar y formar.

6.3.3 Ayudas o apoyos para realizar el proceso de inclusión laboral

Se indagó sobre las ayudas o apoyos que utilizan las empresas e instituciones para poner en marcha el programa de inclusión laboral, y se encontró que 10 de las organizaciones son autogestores del proceso, que las inversiones necesarias para implementar la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad fueron financiadas con recursos propios, en el caso de las instituciones fueron autogestoras de los recursos a través de actividades lúdicas y empresariales. Solo una institución tuvo el respaldo de una ONG la cual aportó dinero al programa Pacto de Productividad en Colombia para realizar el proceso de unificación del modelo de inclusión laboral. "... fundación corona, banco interamericano, fundación Saldarriaga concha, agencia presidencial de la cooperación, dijeron quién se va encargar de toda la operación la parte administrativa del programa y dijo fundación corona: pues venga yo lo opero, entonces la encargada del programa es fundación corona, aunque tenga otros socios y otros financiadores, es un programa donde hay más socios aunque depende de la fundación. Pacto de productividad, el banco interamericano en todos los programas que financian en Latinoamérica el de nosotros es el más calificado con 399,5 y la media en América latina es 2,5 para que se enteren, ese es un trabajo netamente de las consultoras.... "(ENT- 04)

Otras opciones que tienen las instituciones para el desarrollo del programa son las donaciones, ya que las familias, cuentan con los subsidios dados por las EPS para el proceso de rehabilitación, pero una vez es cumplido este ciclo, el ingreso económico de estas es retirado y las personas en condición de discapacidad quedan sin el auxilio económico para el proceso más importante de su rehabilitación, la inclusión laboral. Las instituciones refieren que desean que este proceso se continúe en este tipo de población y reconocen las dificultades económicas de las familias por eso "El resto de apoyos y financiación que tenemos para la inclusión laboral sale de los mismos aportes de los papas, porque por lo general para esta etapa de vida ya han salido de los proceso que viene pagos por sus EPS o por los beneficios que tengan a través de cualquier programa de salud, porque ya están en la vida adulta; entonces los mismos padres entran a apoyar al igual aquí hay precios supremamente económicos porque tenemos en cuenta que han perdido ese apoyo que deberían ser continuo y pero que al mismo tiempo sus papas ya están pensionados y están con menos recursos y pero que al mismo tiempo necesitamos y no podemos dejar a este joven sin oportunidad"(ENT-08) También se halló que el nivel socio económico de

las familias con personas en condición de discapacidad no es el óptimo para correr con los gastos totales de la preparación ocupacional de ellos y es aquí donde las fundaciones recurren a las donaciones y actividades lúdicas y de recreación para recolectar fondos y apoyar a las familias en este proceso, ya que son conscientes de su importancia y necesidad.

Aunque se conoce que es el gobierno nacional el encargado de asegurar y promover los recursos necesarios para la rehabilitación y habilitación de la población colombiana y en especial de las poblaciones en condición de discapacidad, como bien lo dictamina el convenio internacional de derechos para las personas en condición de discapacidad en su artículo 26 donde se especifica que “Los Estados Partes adoptarán medidas efectivas y pertinentes, incluso mediante el apoyo de personas que se hallen en las mismas circunstancias, para que las personas con discapacidad puedan lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida. A tal fin, los Estados Partes organizarán, intensificarán y ampliarán servicios y programas generales de habilitación y rehabilitación, en particular en los ámbitos de la salud, el empleo, la educación y los servicios sociales, de forma que esos servicios y programas”; y como también quedo estipulado en la reciente ley 1618 del 2013 por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, se evidencia a través de los datos recolectados que el estado es un actor pasivo, casi ausente, ya que ninguna de las empresas e instituciones reconocieron obtener ayuda del gobierno ni de los fondos dispuestos del presupuesto nacional para dicha tarea.

6.3.4 Convocatorias y pruebas de selección para personas en condición de discapacidad

Una parte importante del proceso de inclusión laboral es el proceso de convocatorias y selección del personal en condición de discapacidad. Las fundaciones en este aspecto juegan el papel más importante, ya que son las encargadas de captar las ofertas laborales. Es necesario aclarar que las instituciones no son bolsas de empleos ni regulan dicha actividad, pero por tener una gran trayectoria en Bogotá en la rehabilitación de esta población las empresas se acercan a estas para buscar el personal con el perfil requerido. Adicionalmente, se evidenció que las empresas no especifican cuando lanzan una convocatoria a cargos que se admiten personas en condición de discapacidad o que tienen procesos aptos para realizar los procesos de selección a este tipo de población, lo que hace que al realizar convocatorias este tipo de población no se anime a postularse. Las empresas que deciden tener este tipo de población laborando en su interior se acercan a las instituciones que manejan la población que ellos

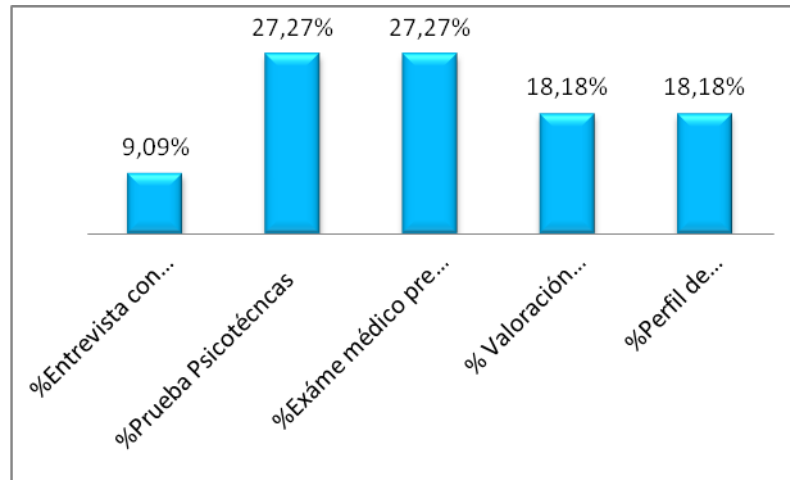
desean vincular en su empresa, es aquí donde los líderes del proceso de inclusión de las organizaciones hacen el contacto y exponen sus necesidades y el perfil del cargo para que sean las fundaciones las encargadas de buscar y perfilar a las personas en condición de discapacidad.

Este proceso de perfilamiento del personal en condición de discapacidad por lo general es un proceso atado a la rehabilitación integral de dicha población, ya que las instituciones refieren que la oportunidad de rehabilitarlos les da las herramientas de conocer sus habilidades aptitudes y destrezas para enfocar su vocación y formación laboral” Entonces lo primero es perfilar muy bien al joven, conocer muy bien a su familiar porque también en discapacidad intelectual, la familia tiene mucho que ver en el proceso a diferencia de otras por ejemplo en una persona con discapacidad motora, uno ni conoce a sus padres, es así de sencillo, pero aquí la familia juega y ha jugado un papel muy importante en este proceso.”(ENT-08) “.. Hacemos un poco de las dos cosas, por lo general nosotros hemos tenido la dicha de tener jóvenes que han desarrollado todo su proceso de rehabilitación integral con nosotros entonces ya conocemos cual es la funcionalidad potencialidad y habilidad de él, y ahí es donde uno hace énfasis, de modo que cuando la empresa solicita el perfil uno ya tiene el perfil y lo que hacemos es alinear lo que pide la empresa con lo que él ya tiene y fortalecer lo que le falta.”(ENT-09).

En ocasiones las fundaciones reciben personas en condición de discapacidad que no han sido rehabilitadas en dichos centros, pero que se acercan a estas para lograr una preparación ocupacional y desarrollar habilidades sociales que les permitan acceder con mayor facilidad a la inclusión laboral en empresas.

Una vez se cuenta con el personal con el perfil que ha solicitado la empresa a las fundaciones, se realiza una capacitación al personal encargado del proceso de selección de la empresa, ya que debido a las diferentes limitaciones que pueden presentar los aspirantes al cargo se deben realizar ajustes razonables en las pruebas de ingreso que tienen normalmente estipuladas las empresas. (Ver Gráfico 16)

Grafico 16. Pruebas aplicadas en el proceso de selección para PcD



Fuente: Realizada por autores

Una de las instituciones propuso un nuevo programa consistente en una agencia de empleo en el cual esta institución se encargara de regular las ofertas laborales y las hoja de vida de todos los trabajadores en general en Bogotá, y una vez se conozca las necesidades de la empresa se preguntara por el interés de contratar personas en condición de discapacidad y será esta institución la que proporcione toda la información y direcciona el proceso con las empresas directamente. A esta empresa estarán adjuntas las fundaciones que manejen personas con discapacidad que respondan a las expectativas de las empresas y así se articularan estas tres para realizar el proceso de inclusión laboral.

Como se había dicho antes como las empresas no exponen en sus convocatorias que se pueden postular personas en condición de discapacidad, la nueva agencia de empleo hará este tipo de petición una vez este la oferta laboral y al empresa haya manifestado tener interés en la contratación de dichas personas, asegurando así que las convocatorias cuenten con la información para que las personas en condición de discapacidad encuentren las ofertas laborales con esta especificación y no se pierda la posibilidad de postularse a un cargo.

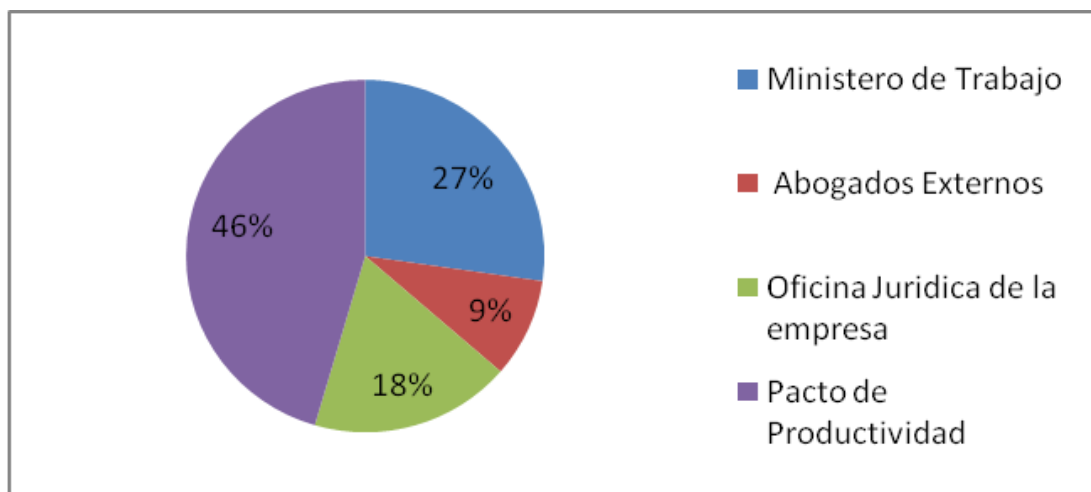
6.3.5 Marco legal para contratación personas en condición de discapacidad

En la comprensión del proceso para inclusión laboral de esta población, es un tema que emergió pregunto fue el marco legal con respecto a la contratación de personas de condición de discapacidad y las limitaciones que este mismo le produce al proceso de inclusión. De las 4 empresas participantes dos tienen dentro de su nómina a personas en condición de discapacidad, una de estas dos

empresas refirió que no tuvo inconvenientes con la contratación ya que la limitación física de los trabajadores no impedía ningún proceso de contratación por parte legal. Otra empresa especificó que lo que realizó fue un contrato de aprendizaje SENA y que se hizo de manera regular y que no se encuentra en la actualidad ninguna persona en condición de discapacidad en la nómina de la empresa, pero que están en el proceso de hacer todos los ajustes necesarios para hacer esto posible, principalmente los ajustes legales necesarios para la contratación directa. Las demás empresas solo están consultando para iniciar el proceso. Con respecto a las fundaciones ellas refieren que se aseguran que la contratación de las personas en condición de discapacidad sea bajo los parámetros mínimos legales, y que buscan siempre una estabilidad para la persona contratada; es por esto que se evidenció cuáles fueron los tipos de contratación utilizados por las empresas no solo para el persona en condición de discapacidad sino en comparativo a lo que ofrecen normalmente como tipo de contratación para la población general laboral.

Debido a que hay una escasa normatividad para regular el proceso de inclusión laboral en personas en condición de discapacidad, se indagó sobre la asesoría utilizada para concretar y formalizar la contratación del trabajador en condición de discapacidad, ya que tanto las empresas como las instituciones refieren que es donde se presenta el mayor obstáculo para finalizar el proceso y que muchas veces es aquí donde se trunca y no se realiza. Al respecto se encontró que las asesorías que más utilizan las organizaciones en la parte legal fue las asesorías brindadas por el Programa Pacto de Productividad con un 46%, seguido del ministerio de trabajo con un 27%. El departamento legal de cada empresa demostró un 18% y por ultimo con el 9% las asesorías de abogados externos a la empresa. (Ver Gráfico 17)

Gráfico 17. Asesoría legal para la inclusión laboral de PcD en las empresas e instituciones participantes



Fuente: Realizada por autores

Otro tema que surgió durante las entrevistas fue el de la interdicción de las personas en condición de discapacidad, este tema limita la contratación de forma legal de dichas personas, y por lo tanto entorpece el crecimiento del programa de inclusión laboral. Aunque las instituciones son pro activas y buscan los medios para que esto no sea un impedimento, si se evidencia que se deben realizar ajustes a los contratos y se recurre a otras vías de contratación no formales como los convenios para lograr permitir esta inclusión, y que como bien lo decía uno de los participantes, este proceso “tiene mucho de buena fe”(ENT-08), tanto de los empresarios como de la institución, y aunque se logra incluir a la persona en condición de discapacidad, no se están brindando todos los beneficios a que legalmente tiene derecho.

De acuerdo a lo establecido en la ley 361 de 1997, la cual habla sobre los derechos humanos de las personas en condición de discapacidad; ésta ha sido piedra de tropiezo para poder realizar con éxito el proceso de inclusión laboral, pues se evidenció que al no permitir la ley el despido de las personas en condición de discapacidad debido a su discapacidad, ha sido motivo por el cual los abogados laborales de las empresas ponen el impedimento para su contratación. Las mismas empresas reconocen que es una mala interpretación de la ley, y que a su vez el programa pacto de productividad realiza la capacitación a los abogados de las empresas para que se interprete de manera adecuada la norma y también a la persona en condición de discapacidad para que sepan cuáles son sus derechos pero también sus deberes. “...”, es un proyecto que se está llevando, porque no es un tema fácil, es un tema que tiene que suplir muchas

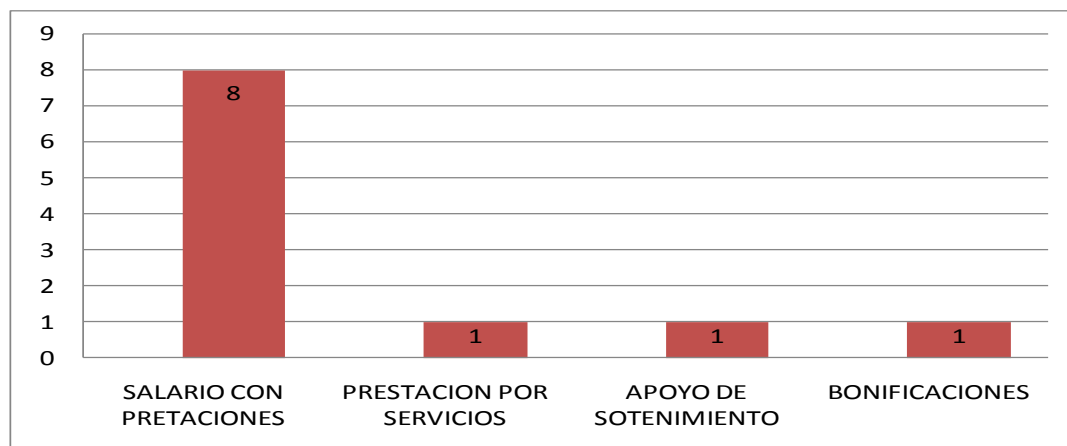
instancias jurídicas, de revisión de políticas internas por parte de la compañía, pero pues dimos un paso importante, hoy tenemos un nuevo ciclo de aprendices del SENA. “(ENT- 09)

Las instituciones también reconocen que no solo la ley 361 de 1997 ha sido la barrera para la inclusión, sino los casos particulares de personas en condición de discapacidad que han interpuesto demandas a empresas y empleadores, generando antecedentes que dan pie y respaldo a próximas demandas, de las cuales siempre el beneficiado va a ser las personas en condición de discapacidad, dejando en mala posición a los empleadores y cerrando la puerta a un programa de inclusión laboral en dichas empresas. “Pero hay muchas barreras de ley que las mismas personas con discapacidad desconocen, entonces son barreras y cada día salen más cosas. El que usted tenga una sentencia de la corte que establece la figura de fuero para las personas con condición de discapacidad a nivel laboral es una sentencia que a usted le frena todo el proceso de inclusión laboral, el que usted tenga un fallo de un juez con respecto a estabilidad laboral reforzada para personas en condición de discapacidad a usted le frena todo el proceso de inclusión y esto es una bola que se riega, entonces entre las empresas se comunican...” (ENT-09)

6.3.6 Remuneración salarial para las personas en condición de discapacidad

De las 11 empresas e instituciones, 8 refirieron que las personas en condición de discapacidad que se encuentran laborando con ellos cuentan con un salario con prestaciones, mientras las otras tres tienen la modalidad de pago bajo criterios de prestación de servicios, bonificación y apoyo de sostenimiento. (Ver Gráfico 18)

Gráfico 18. Tipos de remuneración salarial para las PcD ofrecido por empresas e instituciones participantes



Fuente: Realizada por autores

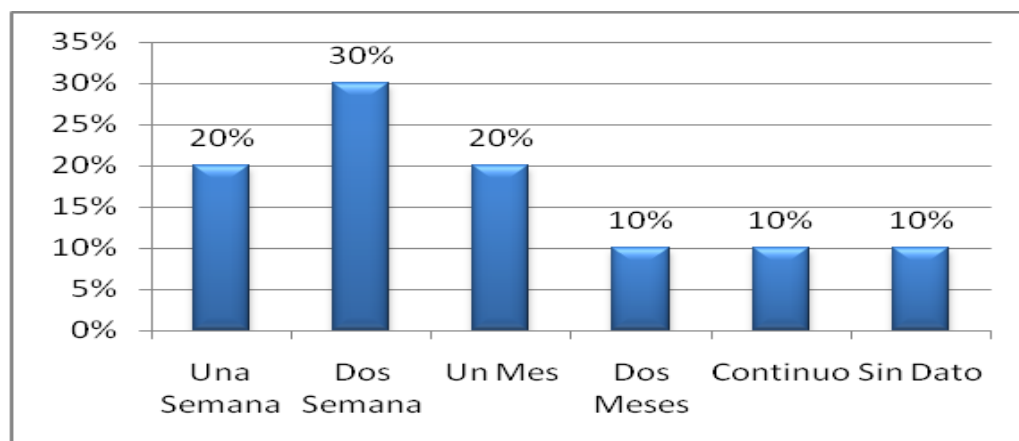
Aunque la mayoría de las personas en condición de discapacidad del estudio presentan un salario con beneficios prestacionales, durante el proceso descrito por las instituciones y empresas, se destaca que debido a las limitaciones de formación académica y ocupacional de esta población y la figura legal de interdicción, los otros tipos de remuneración económica como bonificaciones y apoyo de sostenimiento están presentes y hacen que el proceso de inclusión no sea el más adecuado. Algunas instituciones destacan que dentro del proceso que desarrollan con las empresas para la inclusión dejan estipulado que la remuneración salarial debe ser la legal, y evitan que las personas en condición de discapacidad sean contratadas a destajo o con remuneraciones no dignas.

Según la Convención Internacional de Derechos para las Personas en Condición de Discapacidad, en su artículo 27, literal b plantea que se debe “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....” (OIT, 2013) Lo cual no se evidencia durante el estudio ya que se encontraron forma de pago no legales ni igualdad de condiciones con respecto a los trabajadores de las empresas que no presentan ninguna limitación. Cabe también resaltar que parte del no cumplimiento de este derecho se da por la falta de preparación académica y de oportunidades que ofrecen tanto los estamentos de formación como el SENA y las empresas.

6.3.7 Procesos de inducción, entrenamiento y seguimiento al cargo de la persona en situación de discapacidad

Con respecto a los procesos de inducción al cargo las empresas e instituciones participantes refieren que se realizan inducciones al cargo y que estas tienen un tiempo diferente dependiendo de la limitación que tenga el trabajador y el nivel educativo que presente. El 30% de las empresas refirieron que ellos hacen la inducción al cargo a los trabajadores que no tengan experiencia durante dos semanas, ya que les parece enriquecedor tanto para la empresa como los compañeros de trabajo de las personas en condición de discapacidad y para el mismo trabajador. Otras instituciones con el 10% realizan inducción al cargo de manera continua, principalmente en personas con limitación intelectual, puesto que requieren de una inducción más larga y continua hasta lograr que en su totalidad la tarea sea entendida y desarrollada por las personas en condición de discapacidad. El 20% de las empresas e instituciones realizan un seguimiento por la primera semana de trabajo y el 10% refirió que realiza seguimientos de un mes hasta dos meses. (Ver Gráfico 20)

Gráfico 19. Tiempo que dura el proceso de inducción y seguimiento al cargo que desempeñan las PcD en las empresas e instituciones participantes



Fuente: Realizada por autores

También se evidencia que parte de la inducción al cargo se debe a la falta de experiencia que la mayoría de las personas de condición de discapacidad tiene e incluso a la falta de preparación académica técnica y tecnológica, muchas veces los procesos de inclusión laboral se truncan al no encontrar el perfil adecuado dentro de la población. En la mayoría de las veces las instituciones ofrecen realizar el acompañamiento a la inducción del trabajador por dos razones, la

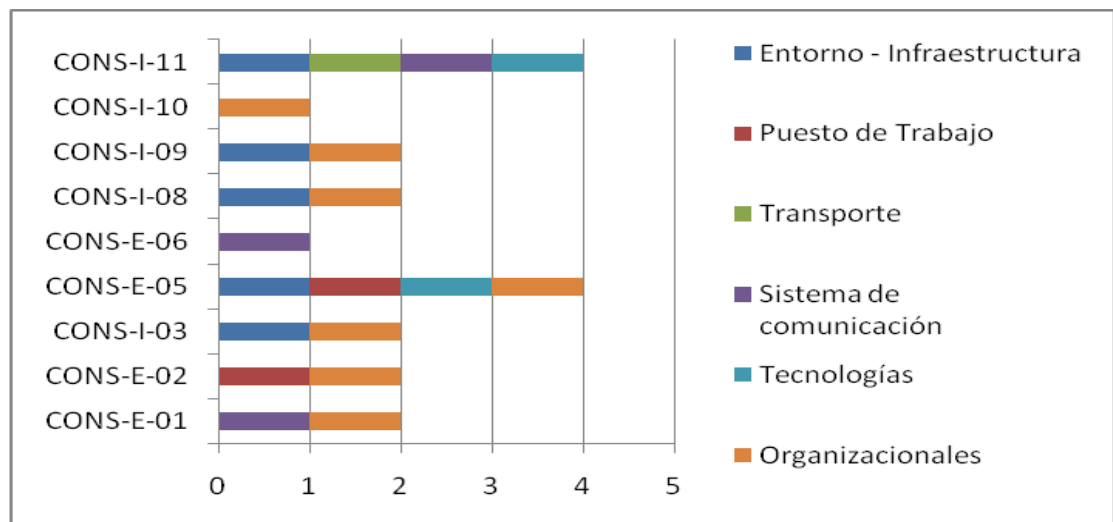
primera es que son los más aptos para explicar de forma sencilla y practica a los trabajadores los procesos y tareas a realizar en la empresa ya que son profesionales que manejan a la perfección la comunicación en la personas en condición de discapacidad, y la segunda porque son ellos los que proponen los ajustes razonables tanto para el proceso de selección como del puesto de trabajo. La ley 1618 de 2013 dejó consignado en su artículo 31, en el numeral 3 que 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; b) Garantizar la prestación del servicio de intérpretes de lengua de señas y guías intérpretes, para la población con discapacidad auditiva y sordo-ceguera, y ayudas tecnológicas para las personas con discapacidad visual, así como los apoyos específicos que requieren las personas con discapacidad intelectual. c) Garantizar asesoría y acompañamiento a los empresarios que deseen contratar personas con discapacidad; d) Asegurar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad teniendo en cuenta la oferta laboral del país; e) Fortalecer el Servicio Nacional de Empleo SENA de cada regional para que garantice el acceso y beneficio de las personas con discapacidad mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial; f) Otorgar títulos de formación profesional en diferentes áreas, a partir del reconocimiento de los procesos formativos que realizan las organizaciones de y para personas con discapacidad, que cumplan con los requisitos establecidos por esta entidad; g) Formar evaluadores en procesos de certificación de evaluación de competencias en diferentes áreas, que permitan a las personas con discapacidad adquirir una certificación de competencias laborales de acuerdo a su experiencia” (SENADO, 1997). De este modo deja en manos del SENA el desarrollo y formación ocupacional de las personas en condición de discapacidad para su efectiva inclusión; es necesario especificar que tanto instituciones como empresas reconocieron la labor del SENA para la preparación de las personas en condición de discapacidad, pero mencionaron que existen limitaciones en el proceso, que parten principalmente de la inclusión educativa de esta población.

6.3.8 Sensibilización y ajustes razonables para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad

Los ajustes razonables que han realizado las empresas e instituciones para facilitar y asegurar una exitosa inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad, se realizan no solo en el puesto de trabajo o en el cargo sino también al proceso de selección. Las fundaciones que en la actualidad están asesorando a las empresas durante todo el proceso, tienen claro que el proceso de selección es netamente de la empresa y que ellos como instituciones simplemente proponen un candidato al perfil solicitado. Es por esto que ellos asesoran y proponen estos ajustes desde la selección del personal hasta el

posicionamiento del trabajador en condición de discapacidad en el cargo a ocupar. Dentro de estos ajustes razonables encontramos seis ajustes utilizados por las empresas entre los que se encuentran puesto de trabajo, entorno e infraestructura, transporte, sistema de comunicaciones y tecnología y finalizando con ajustes organizacionales. De estos ajustes realizados en las organizaciones participantes en el estudio se evidencio que las empresas no utilizan solo uno de estos, sino por el contrario se evidencio que dos de las empresas realizan 4 de los 6 ajustes mencionados anteriormente, seguido de 5 empresas que realizan 3 ajustes razonables y finalizando con dos empresas que realizan al menos un ajuste razonable para el ingreso de las personas en condición de discapacidad de los cuales varias empresas realizaron más de uno, evidenciando el compromiso de estas por realizar un adecuado proceso de inclusión laboral. (Ver Gráfico 20)

Gráfico 20. Ajustes razonables realizado por las empresas e instituciones participantes



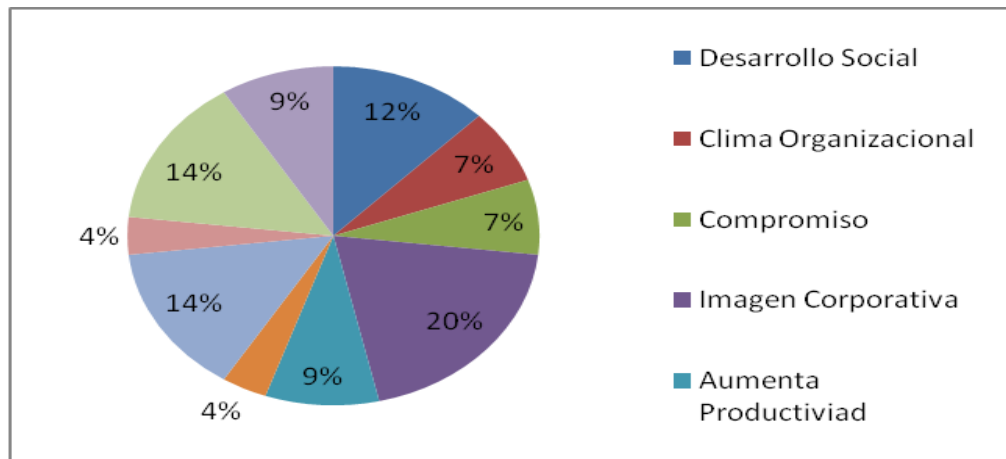
Fuente: Realizada por autores

Adicionalmente las instituciones aportan a las empresas, cuando así es necesario, intérpretes que ayuden al proceso de la inclusión y a través de ellos realizan capacitaciones y sensibilizaciones para que la comunicación y la adaptación del trabajador a la empresa y de la empresa al trabajador sea exitosa.

6.3.9 Ventajas y desventajas del proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad

Con respecto a las ventajas referidas por las empresas e instituciones sobre el proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, las organizaciones resaltaron que la imagen corporativa es la mayor ventaja del proceso con un 20%, ya que gracias a que desarrollan el programa, las organizaciones se promocionan y postulan a licitaciones con el respaldo de este proceso, abriéndole posibilidades nuevas de contratación aparte de los beneficios tributarios otorgados, siendo esta opción la segunda más referenciada por las empresas con un 14% al igual que trabajo en equipo. Seguido por el desarrollo social de la empresa con un 12%. Aumento de la productividad 9% seguido de clima organizacional y compromiso cada una con un 7% y finalizando con competitividad con el 4%. (Ver Gráfico 22)

Gráfico 21. Ventajas de la inclusión laboral de PcD para las empresas e instituciones participantes



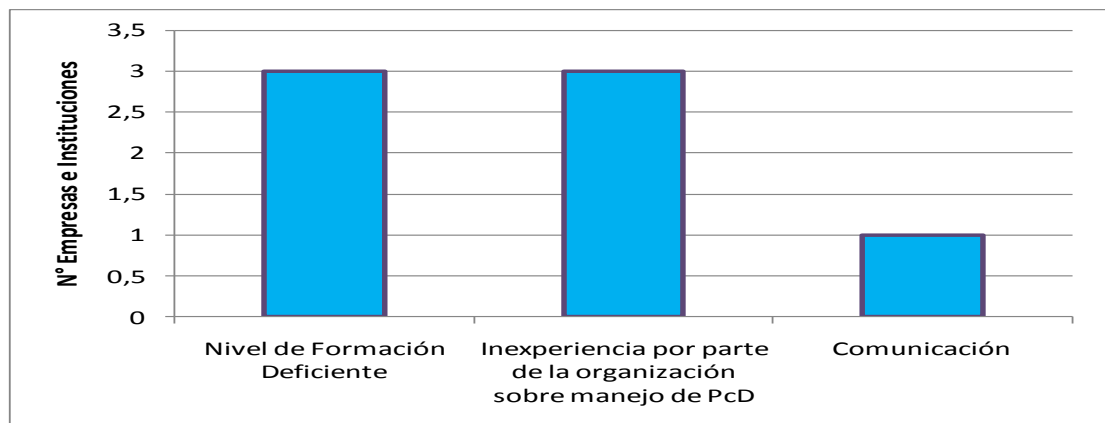
Fuente: Realizada por autores

Teniendo en cuenta el artículo 24 de la ley 361 de 1997 en el que se menciona las garantías para las empresas al vincular laboralmente a PcD, el literal a) preferidos en igual de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos por tener un mínimo del 10% de trabajadores en condición de discapacidad, se evidencia que del total de los participantes solo en una organización tiene conocimiento de este beneficio que otorga el estado dando cumplimiento con consagrado en la presente ley. Durante las entrevistas realizadas, los empresarios mencionan sobre la existencia de unos beneficios otorgables para las organizaciones cuando se tiene PcD; a pesar de mencionar su

existencia, los participantes no fueron claros con la descripción de cada uno de las ventajas y beneficios a los que por ley se tiene derecho.

Con respecto a las desventajas, las empresas e instituciones refirieron que la mayor dificultad para el proceso está dada por la escasa preparación de las personas en condición de discapacidad y la inexperiencia en el tema de la organización, más que referir que la inclusión conlleve desventajas como tal para la empresa. Las organizaciones son conscientes que falta aún fortalecer procesos previos de formación y educación de esta población para fortalecer también este proceso. (Ver Gráfico 22)

Gráfico 22. Desventajas de la inclusión laboral de PcD para las empresas e instituciones participantes



Fuente: Realizada por autores

7. CONCLUSIONES

- Las empresas participantes al estudio en su totalidad fueron de naturaleza privada y ubicándose principalmente en el sector económico de servicios sociales y de salud, seguido de otros servicios comunitarios. Las actividades económicas que predominaron en el estudio de acuerdo a la clasificación por tipo de riesgo, fueron de clase I y riesgo mínimo, lo que permite mayor oportunidad para la inclusión laboral de PcD
- Con respecto a la ubicación geográfica de las empresas e instituciones de inclusión laboral Vs ubicación geográfica de los trabajadores en condición de discapacidad, se evidenció que en 5 localidades de la ciudad de Bogotá (Usaquén, Chapinero, Kennedy, Fontibón y Suba) coincidió la ubicación geográfica entre las empresas y lugar de vivienda de las PcD, lo que facilita la inclusión laboral ya que una de las barreras que presenta esta población para el desplazamiento desde y hacia el lugar de trabajo es el tema de la accesibilidad y transporte.
- La relación entre el total de trabajadores de las empresas e instituciones participantes frente a los trabajadores en condición de discapacidad es muy poco representativa, lo que indica que aún es muy débil el proceso de inclusión laboral de PcD dentro de estas organizaciones, puesto que desconocen las asesorías existentes de los programas de inclusión laboral que desarrollan algunas instituciones educativas.
- Las 11 organizaciones entre empresas e instituciones de inclusión laboral que desarrollan proceso para la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, que aceptaron su participación voluntaria para llevar a cabo el desarrollo del presente estudio realizan un proceso de inclusión de acuerdo al modelo diseñado, implementado y adaptado ellos por los mismos. Entre ellas, hay 4 empresas y 5 instituciones que tienen al menos un trabajador en condición de discapacidad y en total hay 54 personas en condición de discapacidad laboralmente activas.
- Los cargos ofrecidos en los sectores económicos de las organizaciones participantes que desarrollan proceso de inclusión laboral de PcD apuntan más a los cargos del área operativa sin descartar que también

se puede aplicar a los cargos administrativos dependiendo del perfilamiento que tenga la PcD y del requerido por las mismas organizaciones

- La estabilidad laboral con respecto a las condiciones y tipo de contrato que manejan dentro del proceso de las organizaciones participantes para las PcD, el estudio mostró que del total de éstas organizaciones, el tipo de contrato que aplican para esta población es a término indefinido (5 organizaciones), mientras que las otras organizaciones aplican el tipo de contratación de aprendizaje y prestación de servicios
- El nivel educativo que más presentan las personas en condición de discapacidad que se encuentran actualmente contratadas por las empresas e instituciones del estudio, es la secundaria tanto completa como incompleta, esto seguido de la formación tecnológica y técnica realizada por el SENA. Aunque se encuentran personas en condición de discapacidad universitarias, son pocas, lo que evidencia que el proceso de inclusión educativa es un eslabón débil para el proceso de inclusión laboral.
- El origen de las limitaciones de los trabajadores de las empresas e instituciones participantes que predominó fue de origen congénito tanto para hombres como para mujeres, seguido de la enfermedad común.
- Respecto al inicio del proceso de inclusión laboral en empresas e instituciones del estudio predominó la iniciativa propia de los líderes del programa al interior de cada organización. Se resalta que es la motivación personal de dichos líderes por promover la inclusión laboral lo que ha permitido que se abran las puertas en cada una de ellas para personas en condición de discapacidad. Posterior al inicio de la inclusión se evidenció que se pide apoyo o asesoría de programas que realizan dicho proceso para fortalecer el programa y posicionar esta filosofía en las empresas e instituciones.
- Las personas que lideran al interior de las empresas e instituciones el proceso de inclusión laboral de PcD pertenecen al área de la salud, que han manejado y conocen de la rehabilitación y el abordaje integral terapéutico de este tipo de población.

- Los apoyos de las empresas e instituciones para el desarrollo de la inclusión laboral son propios, las organizaciones son autogestoras para recursos humanos y económicos que impulsen el proceso. Los convenios que se manejaron para el proceso se debieron tan solo a asesorías sobre un proceso ya en curso.
- Las convocatorias realizadas por las instituciones y empresas escasamente son publicadas bajo términos de inclusión de personas en condición de discapacidad, por lo que las personas no se postulan y tampoco las empresas se permiten recibir este tipo de solicitudes que los motiven a iniciar o fortalecer el proceso.
- Las pruebas de selección son modificadas para permitir realizar el proceso de selección normal que tiene estipulada cada empresa e institución, con el acompañamiento de las fundaciones preparadas para el manejo de las limitaciones.
- El marco legal para la contratación de personas en condición de discapacidad se basa en grupos de abogados laboristas dentro de las empresas, asesorías legales del programa pacto de productividad. Aun así bajo estas asesorías aparecen modalidades de contratación y pago no legales debido a la situación legal de las personas en condición de discapacidad.
- La remuneración económica que reciben las personas en condición de discapacidad que laboran en las empresas e instituciones participantes en el estudio, refleja que el salario con prestaciones predomina con respecto a prestación de servicios. Cabe resaltar que por las limitaciones legales y la figura de interdicción, se crean otras opciones como bonificaciones y apoyo de sostenimiento como forma de remuneración salarial.
- La inducción y capacitación al cargo se realiza dependiendo del nivel educativo del aspirante, también se realizan entrenamientos con asesoría de instituciones dependiendo de la limitación que tenga el trabajador. Se realiza seguimiento hasta asegurar el total cumplimiento de las tareas que debe desempeñar el trabajador.

- Las empresas e instituciones realizan sensibilizaciones a través de talleres charla y videos institucionales que permiten presentar a los colaboradores en general, la condición de discapacidad del trabajador que es vinculado, sus habilidades aptitudes y conocimientos para así conocer el modo de abordaje a nivel ocupacional y social del mismo
- La ventaja que incidió fue la de desarrollar el programa de inclusión laboral en personas en condición de discapacidad al interior de las empresas e instituciones fue la imagen corporativa para el acceso a nuevas licitaciones y concursos. Adicionalmente de los beneficios tributarios que da el gobierno para incentivar la contratación de personas en condición de discapacidad.
- Las desventajas del proceso se enmarcan principalmente en la falencia de procesos previos a la inclusión como lo es la preparación ocupacional, educativa y el poco conocimiento de los empresarios para manejar esta población.
- El alcance de este estudio permitió vislumbrar el proceso de inclusión laboral en las empresas de la ciudad de Bogotá y la participación de las instituciones como actor principal en orientación y desarrollo del proceso de inclusión laboral.

8. RECOMENDACIONES

- Fortalecer los procesos de inclusión educativa para favorecer la capacitación y formación técnica, tecnológica y profesional de las personas en condición de discapacidad y poder mejorar el nivel de competencias que tienen frente a la oferta del mercado empresarial o al desarrollo de proyectos productivos con calidad y proyección.
- Que el currículo educativo incluya el componente de la formación para la vida y el trabajo en todas sus etapas y la implementación de criterios de evaluación, acreditación y certificación para el trabajo de esta manera facilitar el empleo en igualdad de condiciones
- Mejorar el acceso a programas que apoyen la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad enfocadas a las empresas para sensibilizar a la población y favorecer e incentivar más la inclusión laboral en personas de condición de discapacidad
- Continuar el estudio con una muestra representativa que permita reconocer con mayor exactitud la caracterización sociodemográfica de las PcD y proceso de inclusión laboral en mercado laboral, ya que para este estudio, por cuestiones de tiempo y disponibilidad de tiempo por parte de la población objeto, no se pudo obtener la participación de grandes empresas que tienen experiencia y una trayectoria sobre proceso de inclusión laboral como lo son ALKOSTO, CENCOSUD, SECURITAS, entre otras.
- Mejorar la sensibilización con las empresas colombianas de la importancia y beneficios de realizar la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, a que se evidenció en el estudio que el inicio de este fue por iniciativa de personas que cuentan con la experiencia previa o la inclinación a este tipo de temas la interior de las industrias colombianas.
- Mejorar los procesos para la divulgación en convocatorias para aplicar a una oferta laboral, ya que no se especifica en la solicitud ni en el perfil, el interés de las empresas por la contratación de las personas en condición de discapacidad.

- Involucrar activamente otros sectores como el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Hacienda para el apoyo y financiamiento para el proceso de formación en hábitos laborales que brindan los centros de rehabilitación integral e instituciones de inclusión laboral a la población de personas en condición de discapacidad facilitando en ellos una oportunidad para desarrollar y fortalecer sus habilidades y poder acceder a un empleo en condiciones dignas.
- Apoyar y estimular el proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el interior de las empresas y así evitar dejarlo a terceros como lo son las instituciones y que estas se dediquen a la preparación vocacional desde la rehabilitación integral y el SENA sea uno de los formadores de las personas en condición de discapacidad.
- Se recomienda indagar en próximos estudios de investigación sobre proceso de inclusión de PcD en “empresas del sector público” (SENADO, 1997) teniendo en cuenta los concursos que se organicen para el ingreso al servicio público realizando veeduría al ordenamiento que dice que las PcD concursan en igualdad de condición y en caso de empate habrá prelación sobre el puntaje obtenido por las personas en situación de discapacidad siempre y cuando el tipo de limitación no resulte incompatible frente al cargo ofrecido.
- Difundir mayor información a los empresarios sobre los beneficios y ventajas que se encuentran planteados y establecidos en el marco legal vigente en Colombia, con el fin de replicarlo entre las mismas organizaciones con base a las experiencias obtenidas y de esta manera contribuir al cambio de paradigma que hay con relación a la legislación que es una de las principales barreras identificadas en el presente estudio.

BIBLIOGRAFÍA

- AMM. (2008). *Asociacion Medica Mundial, Declaracion de Helsinki*. Recuperado el 29 de Marzo de 2014, de http://www.wma.net/es/30publications/10policies/b3/17c_es.pdf
- ASOCAJAS. (2014). *Asociacion Nacional de Cajas de Compensacion Familiar*. Recuperado el 14 de Noviembre de 2014, de <http://asocajasrevistamasvida.asocajas.org.co/index.php/revista-mas-vida-no-14/140-inclusion-laboral-de-poblacion-con-discapacidad-una-estrategia-de-desarrollo-social>
- CIF. (2001). *Clasificacion Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud*.
- CONFECAJAS. (2014). *Red de Camaras de Comercio*. Recuperado el 6 de Junio de 2014, de <http://www.confecamaras.org.co/noticias/261-en-el-primer-trimestre-de-2014-se-crearon-86-980-empresas-un-28-7-mas-que-en-igual-periodo-de-2013>
- MINSALUD. (2013). Registro de discapacidad 2013. Recuperado de [http://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Cifras%20Registro%20de%20discapacidad%20\(Dic%202013\).pdf](http://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Cifras%20Registro%20de%20discapacidad%20(Dic%202013).pdf)
- CONSTITUCION. (2002). *DECRETO 1607 DE 2002*. Recuperado el 3 de Octubre de 2014, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5536>
- Organización Mundial de la Salud & Banco Mundial (2011). Informe Mundial de la Discapacidad. Recuperado de <http://www.citamericas.org/archivos/8eb24c8f67879c1b5b9bfdef68ba48f2.pdf>
- CONSTITUCION. (1991). *Procuraduria General de la Nacion*. Recuperado el 18 de Octubre de 2013, de http://www.procuraduria.gov.co/guiamp/media/file/Macroproceso%20Disciplinario/Constitucion_Politica_de_Colombia.htm
- DANE. (2005). *Departamento Administrativo Nacional de Estadística*. Recuperado el 14 de Noviembre de 2014, de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/discapacidad/marco_legal.pdf

- DANE. (2013). *Marco Legal de la Discapacidad*.
- DISCAPACIDAD COLOMBIA. (2010). *DISCAPACIDAD COLOMBIA*. Recuperado el 5 de Noviembre de 2013, de <http://discapacidadcolombia.com/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=34>
- FEAPS. (2014). *FEAPS*. Recuperado el 14 de Febrero de 2014, de <http://www.feaps.org/conocenos/sobre-discapacidad-intelectual-o-del-desarrollo.html>
- PANDI. (2013). Agencia de Comunicación, 2013. Recuperado de <http://www.agenciapandi.org/en-colombia-el-61-de-las-personas-con-discapacidad-no-recibe-ningun-tipo-de-ingreso-economico-para-su-subsistencia-es-necesario-que-como-sociedad-les-brindemos-mas-oportunidades-laborales/>
- Pacto de Productividad. (2014). Una experiencia a favor de la inclusión laboral de personas con discapacidad 2014. Recuperado de http://www.pactodeproductividad.com/pre_pacto10.html
- GARCIA, S. ., CARRILLO, M., & COBOS, A. (2008). *Cuadernos de Discapacidad y Rehabilitación basada en la Comunidad*. Bogotá.
- GIRALDO, H. J. (2002). El Fuero Laboral Constitucional. *Proyecto de Grado*.
- GUIA. (2013). *Guía de Accesibilidad a los Medios de Comunicación de Personas con Discapacidad Sensorial*. Recuperado el 17 de FEBRERO de 2014, de <http://guiaaccesibilidad.periodismoinclusivo.com/>
- MINSALUD. (2010). *Ministerio de Protección Social República de Colombia*. Recuperado el 8 de Octubre de 2013, de <http://es.scribd.com/doc/240584352/CartillaNormasIntegralesSobreDiscapacidad-pdf>
- MINSALUD. (1993). *Ministerio de Salud*.
- MINSALUD. (2013). *Ministerio de Salud y Protección Social*. Recuperado el 23 de Septiembre de 2013, de <http://www.minsalud.gov.co/Documents/eventos/RESUMEN%20CONTEXT O%20CONPES%20DISCAPACIDAD%20FINAL.pdf>
- MINSALUD. (2008). Plan Nacional de Salud Ocupacional 2008-2012. *Ministerio de la Protección Social*.

- OISS. (2012). Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Medidas para la promoción del empleo en Personas con Discapacidad en Iberoamérica, 2012. Recuperado de http://www.oiss.org/IMG/pdf/Oiss_Estudio_sobre_medidas_promocion_de_empleo.pdf)
- OEI. (2000). *Organizacion de Estados Iberoamericanos*. Recuperado el 14 de Octubre de 2014, de <http://www.oei.es/xcumbredec.htm>
- OIT. (2013). *Organizacion internacional del Trabajo*. Recuperado el 22 de Octubre de 2013, de <http://ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>
- OIT. (2013). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2013, de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210_0_ILO_CODE:C122
- ONU. (1975). *Declaracion de los Derechos de los Impedidos*.
- ONU. (1971). *Declaracion de los Derechos del Retraso Mental* .
- ONU. (1948). *Declaracion Universal de Derechos Humanos*.
- ONU. (2014). *Organizacion de las Naciones Unidas* . Recuperado el 20 de Octubre de 2014, de <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=498>
- ONU. (2014). *Organizacion de las Naciones Unidas*. Recuperado el 14 de Mayo de 2014, de <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- PACTO. (2013). *Programa Pacto de Productividad*. Recuperado el 22 de Septiembre de 2013, de http://www.pactodeproductividad.com/s_programa.html#introduccion
- PEÑA, H. P., & REBOLLO, Q. L. (2011). Estado del arte de la preparación para el trabajo de personas en situación de discapacidad FUMC, 2010 - 2011. *Coloquio Colombiano de Investigacion en Discapacidad* .
- RAE. (2001). Diccionario de la Lengua Española. En A. E. Lengua.

- MINSALUD. (2013). Glosario sobre discapacidad 2013. Recuperado de <http://www.minsalud.gov.co/Lists/Glosario/DispForm.aspx?ID=29>
- RODRIGUEZ, S. L. (2009). Yo trabajo, Tu trabajas...y ¿Ellos trabajan? Factores Contextuales que inciden en la inclusion laboral de adultos en situacion de Discapacidad en el ambito Rural. *Coloquio Colombiano de Investigacion en Discapacidad* .
- SALDARRIAGA CONCHA. (2014). *Fundacion Saldarriaga Concha*. Recuperado el 1 de Noviembre de 2014, de <http://www.saldarriagaconcha.org/que-hacemos/acceso-al-conocimiento>
- SENADO. (1997). *Secretaria del Senado de la Republica de Colombia*. Recuperado el 3 de Agosto de 2013, de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html
- SENADO. (1997). *Secretaria del Senado de la Republica de Colombia, Ley 361*. Recuperado el 3 de Agosto de 2013, de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html
- SOFOFA. (2013). *Comision Discapacidad Sociedad Fomento Fabril* . Recuperado el 13 de Febrero de 2013, de <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-2013.pdf>
- SOLER, R. D. (2009). Aplicacion de los principios de entornos edificios de inclusion en el diseño arquitectonico. Caso Facultad de Artes , Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá. *Coloquio Colombiano de Investigacion en Discapacidad* .
- SRE. (2006). Convencion Interamericana para la Eliminacion de Todas las formas de Discriminacion contra las Personas con Discapacidad. *Secretaria de Relaciones Exteriores* .
- TELECENTRO. (s.f.). *Conociendo las Deficiencias*. Recuperado el 14 de Febrero de 2014, de <http://www.telecentros.org/telecentros/secao=202&idioma=es¶metro=11554.html>
- UNAL. (2000). *Accesibilidad al medio Fisico y al Transporte*.

ANEXOS

ANEXO A: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD Y SU PROCESO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL EN UN GRUPO DE EMPRESAS E INSTITUCIONES EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ						
N°	VARIABLE	DEFINICION	TIPO DE VARIABLE	NATURALEZA DE LA VARIABLE	NIVEL DE MEDICION	UNIDAD DE MEDIDA
1	Naturaleza de la empresa	Caracterización de la razón de ser para las empresas	Cualitativa		Nominal	Pública Privada
2	Ubicación geográfica de la empresa	Sitio según la división territorial del municipio en el que se encuentra instalada y funcionando la empresa	Cualitativa		Nominal	Usaquén Chapinero Santa Fe San Cristóbal Usme Tunjuelito Bosa Kennedy Fontibón Engativá Suba Barrios unidos Teusaquillo Mártires Antonio Nariño Puente Aranda La Calera Rafael Uribe Ciudad Bolívar Otra. ¿Cuál?

3	Actividad económica de la empresa	Son actividades económicas todos los procesos que tienen lugar para la obtención de productos, bienes y/o servicios destinados a cubrir necesidades y deseos en una sociedad en particular	Cualitativa		Nominal	<p>Agricultura, ganadería, caza y silvicultura. Pesca.</p> <p>Explotación de minas y canteras.</p> <p>Industria manufacturera.</p> <p>Suministros de electricidad, gas y agua.</p> <p>Construcción.</p> <p>Comercio, reparación de automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos.</p> <p>Hotelería y restaurantes.</p> <p>Transporte, almacenamiento y comunicaciones.</p> <p>Intermediación financiera.</p> <p>Actividades Inmobiliarias de alquileres y empresas de alquiler.</p> <p>Administración pública y defensa; seguridad social de afiliación obligatoria.</p> <p>Educación.</p> <p>Servicios sociales y de salud.</p> <p>Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales.</p> <p>Hogares privados con servicio doméstico.</p> <p>Organizaciones y órganos extraterritoriales</p> <p>Otra ¿Cuál?</p>
---	-----------------------------------	--	-------------	--	---------	--

4	Clase de riesgo de la empresa	Clasificación del riesgo de acuerdo a la actividad económica de la empresa (Dto. 1295/1994, Dto. 1607/2002, CIU)	Cualitativa		Ordinal	Clase I - Riesgo Mínimo Clase II - Riesgo Bajo Clase III - Riesgo Medio Clase IV - Riesgo Alto Clase V - Riesgo Máximo
5	N° de trabajadores en la empresa	Personas laboralmente activas que forman parte de la empresa	Cuantitativa	Discreta	Razón	51 52 130 135 660 2700 8500
6	Antigüedad de la empresa	Tiempo de antigüedad que tiene la empresa en el mercado laboral	Cuantitativa	Continua	Razón	5 – 9 10 – 14 15 – 19 20 – 24 25 – 29 30 – 34 35 – 39 40 – 44 45 – 49 50 o más años
7	Tipo de contratación laboral	Modalidad o tipo de vinculación laboral que permite la ejecución de actividades dentro de una empresa	Cualitativa		Nominal	A término Fijo A término Indefinido Temporal Contrato de Aprendizaje Todas las anteriores Otro. ¿Cuál?

8	Apoyo externo para inclusión laboral	Alianzas y convenios que realiza las empresas con otras entidades que promuevan y ofrezcan empleo para personas en condición de discapacidad.	Cualitativa		Nominal	Alianzas estratégicas Trabajo en Red Asesorías Externas Sin Dato
9	Antigüedad del proceso de inclusión laboral en la empresa	Tiempo estimado para desde que inició el proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad	Cuantitativa	Continua	Razón	5 – 9 10 – 14 15 – 19 20 – 24 25 – 29 30 – 34 35 – 39 40 – 44 45 – 49 50 o más años
10	Oferta laboral en la empresa	Está constituida por la oferta laboral de las empresas en función de sus necesidades productivas.	Cualitativa		Nominal	Administrativo Operario Atención al cliente Seguridad Alimentos Empaque Docencia Construcción Transporte Almacenamiento Artesanos y afines Ventas Conductores Otros. ¿Cuáles y Cuántos?

11	N° de personas en condición de discapacidad laboralmente activos	Personas en situación de discapacidad que se encuentran laboralmente activas y forman parte de una organización	Cuantitativa	Discreta	Razón	0 Personas en condición de discapacidad 1 – 5 Personas en condición de discapacidad 6 – 10 Personas en condición de discapacidad 11 – 15 Personas en condición de discapacidad 16 – 20 Personas en condición de discapacidad
12	Pruebas de selección para el personal en condición de discapacidad que la empresa realiza	La selección de personal es una comparación entre las cualidades de cada persona con las exigencias del cargo, y es una elección entre los candidatos comparados; por tal motivo se hace necesaria la aplicación de pruebas de selección de personal lo cual permite calificar las capacidades del aspirante al cargo que la empresa ofrece	Cualitativa		Nominal	Entrevista Prueba técnica Examen pre-ocupacional Otra. ¿Cuál?

13	Número de horas diarias trabajadas de personas en condición de discapacidad.	Está formada por el número de horas que el trabajador realiza actividades para la empresa de acuerdo a su jornada laboral.	Cuantitativa	Continua	Razón	4 Horas diarias. 6 Horas diarias 8 Horas diarias Más de 9 Horas diarias
14	Inducción y/o entrenamiento que la empresa y/o institución realiza a los trabajadores en condición de discapacidad	Inducción sobre las actividades que el trabajador en condición de discapacidad realizara dentro de la empresa una vez haya sido vinculado	Cualitativa		Nominal	Si. Tiempo duración No. Inducción al cargo Capacitación Seguimiento al cargo
15	Reubicación laboral para personas que son calificadas con algún tipo de limitación	Trabajadores en condición de discapacidad que por algún motivo son reubicados en otra actividad laboral diferente a las que fueron contratados inicialmente	Cualitativa		Nominal	Si No Administrativo Operativo

16	Edad de las personas en condición de discapacidad que laboran para la empresa	Personas en situación de discapacidad que se encuentran laboralmente activas y forman parte de una organización	Cuantitativa	Discreta	Razón	18 – 22 años 23 – 27 años 28 – 32 años 33 – 37 años 38 – 42 años Sin Dato
17	N° de hombres en condición de discapacidad que laboran en la empresa y/o institución	Condición orgánica que distingue al hombre de la mujer y al mismo tiempo divide una población	Cuantitativa	Discreta	Razón	1 – 2 Hombres 3 – 4 Hombres 5 – 6 Hombres 7 – 8 Hombres 9 – 10 Hombres Sin Dato
18	N° de mujeres en condición de discapacidad que laboran en la empresa y/o institución	Condición orgánica que distingue a la mujer del hombre y al mismo tiempo divide una población	Cuantitativa	Discreta	Razón	1 – 2 Mujeres 3 – 4 Mujeres 5 – 6 Mujeres 7 – 8 Mujeres 9 – 10 Mujeres 11 – 12 Mujeres 13 – 14 Mujeres 14 – 16 Mujeres 17 – 18 Mujeres Sin Dato
19	Nivel educativo de las personas en condición de discapacidad que laboran en la empresa	Nivel intelectual de acuerdo a los estudios realizados durante el ciclo de la vida	Cualitativa		Ordinal	Educación básica primaria Educación básica secundaria Educación secundaria completa Técnico Tecnológica Universitario Ningún nivel de educación Otro. ¿Cuál?

20	Tipo de limitación de las personas en condición de discapacidad que laboran en la empresa	Estado o naturaleza de la persona, provocada por una deficiencia física o psíquica lo cual genera una limitación para la realización de ciertas actividades.	Cualitativa		Nominal	Física Motora Sensorial Cognitiva o Intelectual Sin Dato
21	Origen de la limitación funcional de las personas que laboran en la empresa	Origen o causa que puedo generar una limitación para el desarrollo físico e intelectual en una persona	Cualitativa		Nominal	Accidente de Tránsito Accidente Laboral Enfermedad Común Violencia Otro. ¿Cuál? Sin Dato
22	Cargo que desempeñan las personas en condición de discapacidad	Cargo laboral que desempeña la persona en discapacidad dentro de una organización.	Cualitativa		Nominal	Director Administrativo Psicólogo Neuro Psicólogo Auxiliar de Trabajo en Grupo Recepcionista Mensajería Técnico de Sistemas Técnico de Redes Técnico de Diseño de Multimedia Auxiliar Contable Auxiliar Administrativo Auxiliar de Producción Auxiliar de Procesos Auxiliar de Lavado Técnico de Gestión Logística Trabajo Social Auxiliar de Archivo Otro. ¿Cuál? Sin Dato

23	Ventajas y/o beneficios para inclusión laboral de personas en condición de discapacidad para la empresa	Oportunidad de trabajo que se da a la persona con condición de discapacidad para inclusión laboral de acuerdo a la actividad económica que desarrolle una empresa y pueda ofrecer un empleo y al mismo tiempo beneficiar la productividad de la organización y generar una estabilidad para el trabajador.	Cualitativa		Nominal	<p>Desarrollo Social Clima Organizacional Compromiso Imagen Corporativa Aumenta Productividad Competitividad Trabajo en Equipo Licitaciones Beneficio Tributario Cuota Aprendiz SENA Otra. ¿Cuál? Sin Dato</p>
24	Desventajas de inclusión laboral para la empresa	Oportunidad de inclusión laboral que una empresa puede ofrecer en beneficio de la organización y al trabajador, per dicho beneficio se puede ver afectado por baja productividad.	Cualitativa		Nominal	<p>Nivel de Formación DeficienteInexperiencia por parte de la OrganizaciónComunicación Disminuye la ProductividadOtra. ¿Cuál?Sin Dato</p>

25	Salario de las personas en condición de discapacidad que laboran en la empresa	Remuneración económica que recibe un empleado a cambio de la prestación de un servicio en beneficio a una organización.	Cualitativa		Ordinal	<p>½ SMLMV</p> <p>1 SMLMV</p> <p>2 SMLMV</p> <p>3 SMLMV</p> <p>Sin Dato</p>
26	Tipo de Salario ofrecido para las PCD	Dinero que recibe una persona de la empresa o entidad para la que trabaja en concepto de paga, generalmente de manera periódica.	Cualitativa		Nominal	<p>Salario con Prestaciones</p> <p>Salario Integral</p> <p>Por Prestación de Servicios</p> <p>Apoyo de Sostenimiento</p> <p>Bonificación</p> <p>No Sabe.</p> <p>Sin Dato</p>
27	Ajustes razonables para la inclusión laboral de PcD	Comprende las modificaciones y adaptaciones necesarias a nivel del entorno físico, accesibilidad, información, comunicación, sistemas y tecnologías que garanticen a las PcD un trabajo en igualdad de condiciones con los demás				<p>Si. ¿Cuáles?</p> <p>No</p>

28	Infraestructura en los puestos de trabajo y accesibilidad del personal en condición de discapacidad	Adecuación de puesto de trabajo e infraestructura de la organización cuyo fin permita la fácil accesibilidad y adecuadas condiciones de trabajo para las personas en condición de discapacidad	Cualitativa		Nominal	Si. ¿Cuáles? No
29	Ayudas tecnológicas en la empresa para las personas en condición de discapacidad	Cambios realizados en los software de la empresa para facilitar el desempeño del trabajador en condición de discapacidad	Cualitativa		Nominal	Si. ¿Cuáles? No
30	Asesoría legal para la inclusión labora de personas en condición de discapacidad	Consulta legal sobre la inclusión laboral en Colombia y criterios internacionales aplicables al contexto colombiano	Cualitativa		Nominal	Si. ¿Cuáles? No

31	Certificación de discapacidad de las personas que ingresan a una empresa	Certificación medica sobre el funcionamiento de órganos y sistemas de una persona, habilidades y destrezas que certifiquen que puede desempeñar el cargo	Cualitativa		Nominal	Audiometría Historia Clínica Examen Médico de Ingreso Calificación Junta Regional de Invalidez Otro. ¿Cuál? Sin Dato
32	convocatorias para seleccionar perfiles a los cargos que ofrecen la empresa y/o Institución	Medios que utilizan las organizaciones para convocar a las personas en condición de discapacidad para aplicar proceso de selección y ser vinculados laboralmente.	Cualitativa		Nominal	Directamente por la organización: Si No Medios Utilizados: Base Hojas de Vida Bolsa Empleo Internet Programas de Rehabilitación. Recomendaciones Trabajo en Red – Referidos SENA Sin Dato

Anexo B: Encuesta
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE ENFERMERIA – FACULTAD DE MEDICINA
ESPECIALIZACION EN SALUD OCUPACIONAL

TEMA: CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD Y SU PROCESO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL EN UN GRUPO DE EMPRESAS E INSTITUCIONES EN LA CIUDAD DE BOGOTA

Encuesta dirigida al representante o persona designada por la empresa y/o institución participante

Fecha: _____

IDENTIFICACION

Nombre de la empresa y/o Institución participante:

Cargo que ocupa en la empresa y/o Institución:

Experiencia que lleva en la empresa y/o Institución: (fecha ingreso)

Experiencia que lleva en el cargo: (fecha ingreso)

A continuación encontrará 3 categorías de preguntas, algunas de selección múltiple con múltiple respuesta, otras de selección múltiple con única respuesta,

otras de respuesta abierta; marque en frente de cada pregunta con una (X) la opción que considere pertinente y describa de manera breve en las líneas indicadas. Para el desarrollo de la encuesta tenga en cuenta el instructivo anexo. Por favor diligencie la encuesta en la mayor brevedad posible y según los lineamientos y criterios de la empresa y/o institución.

CATEGORIA A: CARACTERIZACION DE LA EMPRESA Y/O INSTITUCION

En este grupo de preguntas de la encuesta, hacen referencia a las características generales de la empresa y/o institución. Numeral 1 al numeral 17.

1. ¿Cuál es la naturaleza de la empresa y/o institución?
 - a. Publica ____
 - b. Privada ____

2. ¿En qué localidad se encuentra ubicada la empresa y/o institución? (Ver instructivo CATEGORIA A – Pregunta N° 2)
 - a. Usaquéen ____
 - b. Chapinero ____
 - c. Santa Fe ____
 - d. San Cristóbal ____
 - e. Tunjuelito ____
 - f. Bosa ____
 - g. Kennedy ____
 - h. Candelaria ____
 - i. Barrios unidos ____
 - j. Otra: ¿Cuál? _____

3. ¿Cuál es la actividad económica de la empresa y/o institución? (Ver *instructivo CATEGORIA A – Pregunta N° 3*)

- a. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura _____
- b. Pesca _____
- c. Explotación de minas y canteras _____
- d. Industria manufacturera _____
- e. Suministros de electricidad, gas y agua _____
- f. Construcción _____
- g. Comercio, reparación de automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos. _____
- h. Hotelería y restaurantes _____
- i. Transporte, almacenamiento y comunicaciones _____
- j. Intermediación financiera _____
- k. Actividades Inmobiliarias de alquileres y empresas de alquiler _____
- l. Administración pública y defensa; seguridad social de afiliación obligatoria _____
- m. Educación _____
- n. Servicios sociales y de salud _____
- o. Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales _____
- p. Hogares privados con servicio doméstico _____
- q. Organizaciones y órganos extraterritoriales _____
- r. Otra. ____ ¿Cuál?

4. ¿Cuál es la clasificación de la empresa y/o institución, según su riesgo Ver *instructivo CATEGORIA A – Pregunta N° 4*)

- a. Clase I - Riesgo Mínimo _____
- b. Clase II - Riesgo Bajo _____

- c. Clase III - Riesgo Medio _____
- d. Clase IV - Riesgo Alto _____
- e. Clase V - Riesgo Máximo _____

5. ¿En qué año fue creada la empresa?

6. ¿Cuántas personas laboran actualmente para la empresa y/o institución?

7. ¿Cuántas personas en condición de discapacidad se encuentran laborando actualmente para la empresa y/o institución?

8. ¿Qué tipo de contrato laboral aplica la empresa y/o institución?

- a. A término Fijo _____
- b. A término Indefinido _____
- c. Temporal _____
- d. Contrato de Aprendizaje _____
- e. Todas las anteriores _____
- f. Otro. ¿Cuál? _____

9. ¿Usted sabe si la empresa y/o institución ha realizado cambios de infraestructura en beneficio del personal con condición de discapacidad?

- a. Si _____
- b. No _____
- c. No sabe _____

En caso de haber dicho SI por favor describa brevemente los cambios a nivel de infraestructura que se han realizado o que estén en proyecto.

10. ¿Usted conoce si la empresa y/o institución ha realizado adecuaciones de puestos de trabajo con el fin de facilitar la ejecución de las actividades laborales para el personal en condición de discapacidad?

- a. Si
- b. No
- c. No sabe

En caso de haber dicho SI por favor describa brevemente los cambios realizados en el diseño del sistema de trabajo o las que tengan en proyecto.

11. ¿Usted sabe si la empresa y/o institución ha adquirido sistemas operativos o algún tipo de ayuda tecnológica para uso del personal con condición de discapacidad?

- a. Si
- b. No
- c. No sabe

En caso de haber dicho SI por favor diga cuales:

12. ¿Usted sabe si la empresa y/o institución recibe o ha recibido algún tipo de asesoría legal sobre la inclusión laboral de personas con condición de discapacidad?

- a. Si _____
- b. No _____
- c. No sabe _____

En caso de haber dicho Si, por favor especifique por parte de que entidad o institución.

13. ¿Usted sabe si la empresa y/o institución recibe apoyo externo que beneficie la inclusión laboral? (Ver instructivo CATEGORIA A – Pregunta N° 13)

- a. Si _____
- b. No _____
- c. No sabe _____

Si su respuesta fue Si. Por favor indique que ayuda externa ha obtenido la empresa _____

14. ¿Usted cree que existen ventajas y/o beneficios para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad? (Ver instructivo CATEGORIA A – Pregunta 14 -15)

- a. Si _____
- b. No _____
- c. No Sabe _____

Si su respuesta fue SI, favor pasar a la pregunta 15, de lo contrario pase al numeral 16.

15. ¿Diga las ventajas y/o beneficios de desarrollar el proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad dentro de la empresa?
(Ver instructivo CATEGORIA A – Pregunta 14 -15)

16. ¿Usted considera que existen desventajas para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad? (Ver instructivo CATEGORIA A – Pregunta 16 -17)

- a. Si _____
- b. No _____
- c. No Sabe _____

Si su respuesta fue SI, favor pasar a la pregunta 17, de lo contrario pase a la categoría B.

17. ¿Cuáles podrían ser las desventajas en la inclusión laboral? (Ver instructivo CATEGORIA A – Pregunta 16 -17)

CATEGORIA B: CARACTERIZACION DEL PROCESO DE INCLUSION LABORAL EN LA EMPRESA Y/O INSTITUCION

**En éste grupo de preguntas hacen referencia al proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad que se desarrolla en la empresa y/o institución. Numeral 18 hasta el numeral 33.*

18. El proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad es realizado:

- a. Directamente por la empresa _____
- b. Empresa tercerizada _____
- c. Otra ____ ¿Cuál?_____

Si su respuesta fue A, por favor responda la pregunta número 19, si su respuesta fue B, por favor responda la pregunta número 20.

19. ¿A través de qué área o dependencia se realiza el proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad y desde hace cuánto tiempo?

20. La persona encargada del proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, ¿hace cuánto conoce el proceso que desarrolla la empresa?

21. ¿Para el proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, se requiere que el aspirante al cargo cuente con un nivel educativo?

- a. Si _____
- b. No _____

c. No Sabe ____

Si su respuesta fue SI, por favor responder la pregunta número 23. De lo contrario diríjase a la pregunta número 24.

22. Teniendo en cuenta los cargos que la empresa ofrece para la población de personas en condición de discapacidad, ¿Qué nivel educativo es el requerido para que el aspirante pueda aplicar a la oferta de empleo?
selección múltiple.

- a. Educación primaria _____
- b. Educación básica secundaria _____
- c. Educación secundaria completa _____
- d. Técnico _____
- e. Universitario _____
- f. Otro ____ ¿Cuál? _____

23. ¿Para el proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad se requiere de experiencia laboral para el cargo que ofrece la empresa y/o institución?

- a. Si _____
- b. No _____
- c. No Sabe ____

En caso de haber dicho SI, indique en meses ó en años, cuanto es el tiempo mínimo de experiencia debe tener la persona para ser vinculada en la empresa y/o institución

24. ¿Para el proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, Se tiene en cuenta la localidad donde reside la persona?

- a. Si ____
- b. No ____

Si la respuesta fue SI, indique en qué casos se tiene en cuenta

25. ¿En el proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, se solicita algún documento que valide la condición de discapacidad (Física, sensorial, motora, mental o cognitiva) del aspirante al cargo? (*Ver instructivo CATEGORIA C – Literal d*)

a. Si ____

b. No ____

Si su respuesta fue SI, mencione cuál es el soporte que se requiere.

26. ¿La empresa y/o institución realiza pruebas específicas para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad?

a. Si ____

b. No ____

Si respondió SI, favor continuar en el numeral 28, de lo contrario pase al numeral 29.

27. ¿Qué pruebas se realiza para el proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad? Puede selección una o varias respuestas.

a. Entrevista _____

b. Prueba técnica _____

c. Examen pre-ocupacional _____

d. Otra. ____ ¿Cuál? _____

28. ¿Qué cargos ofrece la empresa y/o institución para las personas que se encuentran en condición de discapacidad? *Selección múltiple*

- a. Administrativo ___ ¿Cuántos? ___
 - b. Operario ___ ¿Cuántos? ___
 - c. Atención al cliente ___ ¿Cuántos ___
 - d. Seguridad ___ ¿Cuántos ___
 - e. Alimentos ___ ¿Cuántos? ___
 - f. Empaque ___ ¿Cuántos? ___
 - g. Docencia ___ ¿Cuántos? ___
 - h. Construcción ___ ¿Cuántos ___
 - i. Transporte ___ ¿Cuántos? ___
 - j. Almacenamiento ___ ¿Cuántos? ___
 - k. Artesanos y afines ___ ¿Cuántos? ___
 - l. Ventas ___ ¿Cuántos? ___
 - m. Conductores ___ ¿Cuántos? ___
 - n. Otros. ___ ¿Cuáles y cuántos? _____
-

29. Al realizar el proceso de selección para los perfiles al cargo que la empresa y/o institución ofrece a la población de personas en condición de discapacidad, ¿las convocatorias se realizan directamente por la empresa y/o institución o existe otro medio que dirija los perfiles que se requieren?

a. Directamente la empresa ___ ¿Qué medios utilizan?

b. Otro ___ Cuáles? _____

30. ¿Qué tipo de contrato laboral ofrecen para la vinculación de las personas en condición de discapacidad? *Selección múltiple*

- A término Fijo _____
- A término Indefinido _____
- Temporal _____
- Todas las anteriores _____
- Otro____ ¿Cuál? _____

31. ¿Qué tipo de salario ofrece la empresa y/o institución para las personas en condición de discapacidad? (ver instructivo CATEGORIA B – Pregunta N° 31)

- a. Salario con prestaciones _____
- b. Salario Integral _____
- c. No sabe _____
- d. Otro. salario _____ ¿Cuál? _____

32. Dentro del proceso de inclusión laboral, ¿Se realiza proceso de inducción, entrenamiento, capacitación al cargo y seguimiento para las personas con condición de discapacidad?

- a. Si _____ ¿Cuánto tiempo dura? _____
- b. No _____

33. ¿Existe una vinculación directa del proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad con el desarrollo de la política de responsabilidad social empresarial?

- a. Si _____
- b. No _____

Si su respuesta fue SI, por favor describa brevemente en qué consiste.

CATEGORIA C: CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LAS PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD LABORALEMENTE ACTIVOS EN LA EMPRESA Y/O INSTITUCION

**En ésta última parte de la encuesta, deberá diligenciar el siguiente cuadro especificando las características de la(s) persona(s) con condición de discapacidad que se encuentra (n) laboralmente activo (s) en la empresa y/o institución. (Ver instructivo Categoría C Literal a hasta m)*

NUMERO DE TRABAJADOR (a)	SEXO (b)	EDAD (c)	CONDICION DE DISCAPACIDAD (d)	ORIGEN DE DISCAPACIDAD (e)	NIVEL EDUCATIVO (f)	EXPERIENCIA LABORAL (g)	CARGO EN LA EMPRESA (h)	TIPO DE CONTRATO (i)	ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA (j)	JORNADA LABORAL (k)	REMUNERACION (l)	LUGAR DE VIVIENDA (m)

Muchas gracias por su participación, tiempo y valioso aporte!
Que tenga un excelente día.

Anexo C. Instructivo Para Diligenciamiento De La Encuesta

CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD Y SU PROCESO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL EN UN GRUPO DE EMPRESAS E INSTITUCIONES EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ

Buen día, somos dos profesionales del área de la salud (enfermera y fisioterapeuta) como parte de nuestro proyecto de grado para otorgar al título como especialista en Salud Ocupacional, el cual coordina la facultad de Enfermería – Medicina de la Pontificia Universidad Javeriana; estamos realizando una investigación acerca de los caracterización sociodemográfica de PcD y su proceso para la inclusión laboral en las empresas y/o instituciones de inclusión ubicadas en la ciudad de Bogotá.

Para el desarrollo de la encuesta se ha tenido en cuenta una serie de conceptos y definiciones explícitas, con el fin de facilitar su diligenciamiento, lea atentamente y de tener alguna duda en alguna pregunta podrá apoyarse a este formato el cual le guiará su respuesta acertadamente.

Conceptos de Interés:

Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF): Clasificación de la salud y los estados relacionados con la salud, se describe la situación de la persona dentro de un conjunto de dominios en el contexto de los factores ambientales y personales.

Funciones Corporales: funciones mentales – funciones sensoriales – funciones de la voz y habla – función del sistema cardiovascular, respiratorio, inmunológico – funciones del sistema digestivo metabólico y endocrino – funciones genitourinarias y reproductoras – funciones neuromusculoesqueléticas y relacionadas con el movimiento – funciones de la piel.

Estructuras Corporales: estructuras del sistema nervioso – estructuras del ojo y oído – estructuras involucradas en la voz y habla – estructuras del sistema cardiovascular, inmunológico y respiratorio – estructura relacionadas con el sistema digestivo, metabólico y endocrino – estructuras relacionadas con el sistema genitourinario y reproductor – estructura relacionada con el movimiento – estructura de la piel.

Actividad y Participación: aprendizaje y aplicación del conocimiento – tareas y demandas generales – comunicación – movilidad – auto cuidado – vida doméstica – relaciones interpersonales – áreas principales de la vida – vida comunitaria, social y cívica.

Factores Ambientales: productos y tecnología – entorno natural y cambios en el entorno derivados de la actividad humana – apoyo y relaciones – actitudes – servicios, sistemas y políticas.

Tenga en cuenta que durante el desarrollo del cuestionario, usted encontrara algunas preguntas en las que lo direccionara a este instructivo, para ello, este instructivo está clasificado por tres categorías A – B – C las cuales se encuentran relacionadas con la numeración del cuestionario.

A continuación se relaciona la numeración de las preguntas de acuerdo a la categoría correspondiente

CATEGORIA A

Pregunta N° 2

Bogotá cuenta actualmente con 19 localidades y cada una con una UPZ:

LOCALIDAD N° 1	LOCALIDAD N° 2	LOCALIDAD N° 3	LOCALIDAD N° 4	LOCALIDAD N° 5
• Usaqué: (Paseo de los Libertadores – Verbenal – La Uribe – San Cristobal Norte – Toberin – Los Cedros – Usaqué – Country Club – Santa Barbara)	• Chapinero: (El Refugio – San Isidro Patios – Pardo Rubio – Chico Lago – Chapinero)	• Santa Fé: (Sagrado Corazón – La Macarena – Las Nieves – Las Cruces – Lourdes)	• San Cristóbal: (San Blas – Sociego – 20 de Julio – La Gloria – Los Libertadores)	• Usme: (La Flora – Danubio – Gran Yomasa – Comuneros – Alfonso López – Parque Entrenubes – Usme)
LOCALIDAD N° 6	LOCALIDAD N° 7	LOCALIDAD N° 8	LOCALIDAD N° 9	LOCALIDAD N° 10
• Tunjuelito: (Venecia – Tunjuelito)	• Bosa: (Apogeo – Bosa Occidental – Bosa Central – El Porvenir – Tintal Sur)	• Kennedy: (Américas – Carvajal – Castilla – Kennedy Central – Timiza – Tintal Norte – Calandaima – Corabastos – Gran Britalia – Patio Bonito – Las Margaritas – Bavaria)	• Fontibon: (Fontibon – San Pablo – Zona Franca – Ciudad Salitre Occidente – Granjas de Techo – Modelia – Capellania – Aeropuerto el Dorado)	• Engativa : (Las Ferias – Minuto de Dios – Boyaca Real – Santa Cecilia – Bolivia – Garces Navas – Engativa – Jardín Botánico – Alamos)
LOCALIDAD N° 11	LOCALIDAD N° 12	LOCALIDAD N° 13	LOCALIDAD N° 14	LOCALIDAD N° 15
• Suba: (Guaymaral – San José de Bavaria – Britalia – El Prado – La Alhambra – Casa Blanca Suba – Suba – El Rincón – Niza – La Floresta – Tibabuyes)	• Barrios Unidos: (Los Andes – Los Alcázares – Doce de Octubre – Parque Salitre)	• Teusaquillo: (Galerías – Teusaquillo – Parque Simón Bolívar – La Esmeralda – Quinta Paredes – Ciudad Salitre Oriental)	• Mártires: (Santa Isabel – La Sábana)	• Antonio Nariño: (Ciudad Jardín – Restrepo)
LOCALIDAD N° 16	LOCALIDAD N° 17	LOCALIDAD N° 18	LOCALIDAD N° 19	
• Puente Aranda: (Ciudad Montes – Muzu – San Rafael – Zona Industrial – Puente Aranda)	• La Candelaria: (Candelaria)	• Rafael Uribe: (San José – Quiroga – Marco Fidel Suarez – Marruecos – Diana Turbay)	• Ciudad Bolívar: (El Mochuelo – Monteblanco – Arboleda – San Francisco – Lucero – El Tesoro – Ismael Perdomo – Jeruzalen)	

Pregunta N° 3

- **Actividad Económica:** Conjunto de acciones que contribuyen a generar la oferta de bienes y servicios, sean o no de carácter legal, y que se dan en un marco de transacciones que suponen consentimiento entre las partes.
- **Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Actividades Económicas – CIIU: Decreto 1607 DE 2002:** "Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones". **Resolución 139 de 2012:** Por la cual la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, adopta la Clasificación de Actividades Económicas – CIIU revisión 4 adaptada para Colombia.

la CIIU se propone presentar un conjunto de categorías de tal modo que las entidades puedan clasificarse según la actividad económica que realizan.

Sección A. Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y Pesca

División 01. Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas.

División 02. Silvicultura y extracción de madera.

División 03. Pesca y acuicultura.

Sección B. Explotación de Minas y Canteras

División 05. Extracción de carbón de piedra y lignito.

División 06. Extracción de petróleo crudo y gas natural.

División 07. Extracción de minerales metalíferos.

División 08. Extracción de otras minas y canteras.

División 09. Actividades de servicios de apoyo para la explotación de minas y canteras.

Sección C. Industrias Manufactureras

División 10. Elaboración de productos alimenticios.

División 11. Elaboración de bebidas.

División 12. Elaboración de productos de tabaco.

División 13. Fabricación de productos textiles.

División 14. Confección de prendas de vestir.

División 15. Curtido y recurtido de cueros; fabricación de calzado; fabricación de artículos de viaje, maletas, bolsos de mano y artículos similares, y fabricación de artículos de talabartería y guarnicionería; adobo y teñido de pieles.

División 16. Transformación de la madera y fabricación de productos de madera y de corcho, excepto muebles; fabricación de artículos de cestería y espartería.

División 17. Fabricación de papel, cartón y productos de papel y cartón.

División 18. Actividades de impresión y de producción de copias a partir de grabaciones originales.

División 19. Coquización, fabricación de productos de la refinación del petróleo y actividad de mezcla de combustibles.

División 20. Fabricación de sustancias y productos químicos.

División 21. Fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos de uso farmacéutico.

División 22. Fabricación de productos de caucho y de plástico.

División 23. Fabricación de otros productos minerales no metálicos.

División 24. Fabricación de productos metalúrgicos básicos.

División 25. Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo.

División 26. Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos.

División 27. Fabricación de aparatos y equipo eléctrico.

División 28. Fabricación de maquinaria y equipo n.c.p.

División 29. Fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques.

División 30. Fabricación de otros tipos de equipo de transporte.

División 31. Fabricación de muebles, colchones y somieres.

División 33. Instalación, mantenimiento y reparación especializada de maquinaria y equipo.

Sección D. Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire acondicionado

División 35. Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.

Sección E. Distribución de Agua; Evacuación y Tratamiento de Aguas Residuales, Gestión de Desechos y Actividades de Saneamiento Ambiental

División 36. Captación, tratamiento y distribución de agua.

División 37. Evacuación y tratamiento de aguas residuales.

División 38. Recolección, tratamiento y disposición de desechos, recuperación de materiales.

División 39. Actividades de saneamiento ambiental y otros servicios de gestión de desechos.

Sección F. Construcción

División 41. Construcción de edificios.

División 42. Obras de ingeniería civil.

División 43. Actividades especializadas para la construcción de edificios y obras de ingeniería civil.

Sección G. Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos Automotores y Motocicletas

División 45. Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas, sus partes, piezas y accesorios.

División 47. Comercio al por menor (incluso el comercio al por menor de combustibles), excepto el de vehículos automotores y motocicletas.

Sección H. Transporte y Almacenamiento

División 49. Transporte terrestre; transporte por tuberías.

División 50. Transporte acuático.

División 51. Transporte aéreo.

División 52. Almacenamiento y actividades complementarias al transporte.

División 53. Correo y servicios de mensajería.

Sección I. Alojamiento y servicios de comida

División 55. Alojamiento.

División 56. Actividades de servicios de comidas y bebidas.

Sección J. información y comunicaciones

División 58. Actividades de edición.

División 60. Actividades de programación, transmisión y/o difusión.

División 61. Telecomunicaciones.

División 62. Desarrollo de sistemas informáticos (planificación, análisis, diseño, programación, pruebas), consultoría informática y actividades relacionadas.

División 63. Actividades de servicios de información.

Sección K. Actividades Financieras y de Seguros

División 64. Actividades de servicios financieros, excepto las de seguros y de pensiones.

División 65. Seguros (incluso el reaseguro), seguros sociales y fondos de pensiones, excepto la seguridad social.

División 66. Actividades auxiliares de las actividades de servicios financieros.

Sección L. Actividades Inmobiliarias

División 68. Actividades inmobiliarias.

Sección M. Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas

División 69. Actividades jurídicas y de contabilidad.

División 70. Actividades de administración empresarial; actividades de consultoría de gestión.

División 71. Actividades de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos.

División 72. Investigación científica y desarrollo.

División 73. Publicidad y estudios de mercado.

División 74. Otras actividades profesionales, científicas y técnicas.

División 75. Actividades veterinarias.

Sección N. Actividades de Servicios Administrativos y de Apoyo

División 77. Actividades de alquiler y arrendamiento.

División 78. Actividades de empleo.

División 79. Actividades de las agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reserva y actividades relacionadas.

División 80. Actividades de seguridad e investigación privada.

División 81. Actividades de servicios a edificios y paisajismo (jardines, zonas verdes).

División 82. Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades de apoyo a las empresas.

Sección O. Administración Pública y Defensa; Planes de Seguridad Social de Afiliación Obligatoria

División 84. Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.

Sección P. Educación

División 85. Educación.

Sección Q. Actividades de Atención de la Salud Humana y de Asistencia Social

División 86. Actividades de atención de la salud humana.

División 87. Actividades de atención residencial medicalizada.

División 88. Actividades de asistencia social sin alojamiento.

Pregunta N° 4

Se entiende por clasificación de empresa el acto por medio del cual el empleador clasifica a la empresa de acuerdo a la actividad principal dentro de la clase de riesgo que corresponda y aceptada por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) al momento de la afiliación.

Pregunta N° 13

Alguna de las entidades que brindan apoyo a las empresas que lideran proyecto sobre inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. Ejemplo:

- Ministerio de Trabajo
- Pacto de Productividad
- SENA
- Otras Empresas con experiencia y manejo de inclusión laboral.

Pregunta N° 14 – 15

Ventajas en la Inclusión Laboral: Oportunidad de inclusión laboral que una empresa puede ofrecer y al mismo tiempo beneficiar la productividad de la organización. Ejemplo:

- Alta productividad.
- Competitividad.
- Trabajo en equipo.
- Imagen corporativa.
- Beneficio tributario.

Pregunta N° 16 – 17

Desventajas en la Inclusión Laboral: Oportunidad de inclusión laboral que una empresa puede ofrecer en beneficio de la organización y para el trabajador en condición de discapacidad, pero dicho beneficio se puede ver afectado por baja productividad. Ejemplo:

- Baja productividad
- Falta de sensibilización
- Inexperiencia por parte de la organización sobre el manejo de personas en condición de discapacidad.
- Nivel de formación deficiente.

CATEGORIA B

Pregunta N° 18

Empresa Tercerizada: se entiende por compañías que contratan a empleados para otras compañías, con el fin de ofrecer servicios prestados.

Pregunta N° 31

Salario con prestaciones sociales: Ingreso que por desempeñar una ocupación. La persona reciben algún(os) tipo(s) de bien(es) o servicio(s), en dinero o en especie, adicional a su salario, por parte de la unidad económica para la cual trabajan.

Salario Integral: Ingreso que por desempeñar una ocupación, la persona no reciben ningún tipo de bien o servicio, adicional a su salario, en dinero o en especie, por parte de la unidad económica para la cual trabajan.

CATEGORIA C:

N° Número de Trabajador: consecutivo que corresponde al número de trabajador con condición de discapacidad que laboral para la empresa.

Sexo: Condición biológica que diferencia al hombre y la mujer.

Edad: Tiempo de existencia desde el momento del nacimiento.

Persona con Condición de Discapacidad: Aquella persona que tenga alguna deficiencia físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás:

Física: Es la anomalía o pérdida de una estructura corporal o de una función fisiológica. Las funciones fisiológicas incluyen las funciones mentales. Con "anomalía" se hace referencia, estrictamente, a una desviación significativa respecto a la norma estadística establecida

Sensorial: El concepto de discapacidad sensorial engloba a personas con deficiencia visual y a personas con deficiencia auditiva. Son los sentidos de la vista y el oído los más importantes en el ser humano porque a través de ellos percibimos la mayor parte de información del mundo que nos rodea.

Motora: Se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Esto significa que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas.

Cognitiva: Es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales, y prácticas.

Origen de la Discapacidad: consecuencia que origina la limitación o restricción de las actividades cotidianas en la persona:

Accidente de Tránsito: Suceso ocasionado o en el que haya intervenido un vehículo automotor en una vía pública, destinada al tránsito de vehículos, personas y/o animales y como consecuencia de su circulación o tránsito o por imprudencia causa daño en la integridad física de la persona.

Enfermedad Congénita: es aquella que se producen durante el periodo embrionario, defecto hereditario y se manifiesta en el nacimiento.

Enfermedad Común: situación en el que la persona padece de una enfermedad, accidente que no haya sido de origen laboral.

Accidente de Trabajo: suceso repentino que sobrevenga por causa u ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez.

Violencia: comportamiento deliberado que puede provocar daños físicos o psiquiátricos en la persona.

Nivel Educativo: la formación de una persona se encuentra relacionada con el grado de académico alcanzado y el aprendizaje obtenido ya sea a nivel formal o informal.

Experiencia Laboral: Conjunto de habilidades y destrezas basadas en el conocimiento y dominio de cualquier actividad económica.

Cargo en la Empresa: Conjunto de funciones, obligaciones y tareas que desempeña habitualmente una persona en su trabajo, empleo u oficio.

Tipo de Contrato Laboral: Acto por el cual una parte se obliga para con la otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa y diremos que es laboral cuando se reúnan los elementos esenciales que consta la existencia de un contrato: servicio/actividad por parte del trabajador - continua subordinación o dependencia del trabajador respecto al empleador - un salario como retribución del servicio)

Antigüedad en la Empresa: Tiempo acumulado por un trabajador durante la prestación de su servicio para un empleador.

Jornada Laboral: Tiempo trabajado por el empleado a lo largo del día.

Ejemplo:

*8 horas al día.

*6 horas al día.

*4 horas al día.

Remuneración: Salarios y prestaciones en dinero y/o en especie, pagados a los trabajadores por desempeñar una actividad laboral que dependen de un empleador. Ejemplo:

*1/2 SMLMV *1 SMLMV. *2 SMLMV. *3 SMLMV.

Lugar Vivienda: Sector donde se ubica el lugar de vivienda donde residen las personas. (Ver Categoría A – Pregunta N° 2)

Anexo D: Instrumento – Entrevista semi-estructurada

CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD Y SU PROCESO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL EN UN GRUPO DE EMPRESAS E INSTITUCIONES EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ

Entrevista dirigida al representante o persona designada por la empresa y/o institución participante

PRESENTACIÓN

Buen día, somos dos profesionales del área de la salud (enfermera y fisioterapeuta) como parte de nuestro proyecto de grado para obtención al título especialistas en Salud Ocupacional de las facultades de Enfermería y Medicina de la Pontificia Universidad Javeriana, estamos realizando una investigación acerca de los caracterización sociodemográfica de PcD y su proceso para la inclusión laboral en las empresas e instituciones ubicadas en la ciudad de Bogotá. La información brindada en esta entrevista es de carácter confidencial, para ello contamos con el consentimiento informado que anexamos, para que decida y autorice su participación voluntaria, dejando constancia a través de la firma del mismo.

Agradecemos su colaboración y su disponibilidad de tiempo.

Fecha de entrevista: _____

Empresa y/o Institución participante:

Persona entrevistada: _____

Profesión: _____

Cargo en la empresa y/o institución:

Experiencia en el cargo: _____

Antigüedad en la empresa y/o institución _____

INICIO

La presente entrevista, se ha dividido en tres fases; la primera hace referencia a las características propias de la empresa y/o institución que desarrolla inclusión laboral, la segunda sesión hace referencia al proceso de inclusión laboral de PcD que desarrollan las empresas e instituciones y por último, a las características sociodemográficas de los trabajadores en condición de discapacidad que se encuentren laboralmente activos en la empresa y/o institución.

A. CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

1. ¿De dónde surge y como inicia en la empresa y/o institución la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad?
2. ¿Las ofertas laborales que ofrece la empresa y/o institución están discriminadas para la población en condición de discapacidad o son general para cualquier población?
3. Teniendo en cuenta la normativa en Colombia sobre inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, ¿Cómo es ese proceso de asesoría legal y cómo lo maneja la empresa y/o institución?
4. ¿Según su experiencia en la empresa y/o institución, conocimiento en el proceso, usted podría decir si existen y cuáles son las ventajas y desventajas por hacer inclusión laboral de PCD?
5. ¿Qué tipo de adecuaciones de puesto de trabajo o cambios a nivel de infraestructura en la empresa se han realizado para las personas con condición de discapacidad que laboran?
6. ¿Han utilizado algún recurso por parte de organizaciones o instituciones externas a la empresa y/o instituciones para apoyar el desarrollo en el proceso de inclusión laboral de PCD? ¿Cuáles?

CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PcD QUE DESARROLLA LA EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

1. ¿Existe un grupo que lidere el proceso de inclusión laboral en la empresa y/o institución? ¿cómo está conformado y cuál es su finalidad?

2. El proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en la empresa y/o institución se encuentra tercerizado? ¿quién lo realiza y cómo se desarrolla?
3. ¿Qué criterios o requerimientos se tienen en cuenta en el proceso de inclusión laboral al momento de contratar personas en condición de discapacidad?
4. ¿Cómo es el proceso de inducción y/o entrenamiento para las personas en condición de discapacidad?
5. ¿Cómo es el sistema de contratación y los salarios para las personas en condición de discapacidad?
6. ¿Existe algún proceso de reubicación laboral para aquellas personas que por causa de algún accidente o enfermedad de origen laboral queden con un tipo de limitación?

CARACTERIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD LABORALEMENTE ACTIVOS EN LA EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

1. ¿Cuánto tiempo dura el entrenamiento y/o inducción al cargo de la persona en condición de discapacidad?
2. ¿El trabajador recibe continuas capacitaciones que pueda enriquecer su formación y experiencia dentro de la empresa y/o institución?
3. ¿Qué tipo de capacitación y con qué periodicidad se recibe? ¿Se realizan en conjunto con las de los demás empleados o son diferentes?
4. Teniendo en cuenta la ubicación de vivienda del trabajador en condición de discapacidad y el lugar de trabajo, ¿la empresa y/o institución cuenta con algún sistema de transporte que facilite el desplazamiento?
5. ¿Cómo son las relaciones interpersonales de las personas con condición de discapacidad y los demás compañeros?
6. ¿La empresa y/o institución cuenta con algún programa de información o capacitación que favorezca las relaciones de trabajo y disminución de estigmas y prejuicios hacia esta población, si existe en qué consiste?

7. ¿Qué expectativas expresa la persona en condición de discapacidad al encontrarse laboralmente activa?

FIN

De esta manera hemos llegado al final de la entrevista; nuevamente agradecemos a la empresa e institución y a usted (es) por haber permitido este espacio para participar en este estudio. En el momento que se tenga el resultado del estudio usted y la empresa e institución podrán obtener la información en la base de datos de la biblioteca de la Pontificia Universidad Javeriana.

Anexo E: Consentimiento Informado

Pontificia Universidad Javeriana
Facultad de Enfermería- Facultad de Medicina
Especialización en Salud Ocupacional

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACION EN INVESTIGACIONES

Título de Investigación: CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD Y SU PROCESO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL EN UN GRUPO DE EMPRESAS E INSTITUCIONES EN LA CIUDAD DE BOGOTA

Fecha: ____/____/____

Hora: _____

El propósito de este documento es proveer toda la información del proyecto para que usted pueda decidir libremente si desea participar en la investigación que se le ha explicado verbalmente y que a continuación se describe brevemente:

El presente estudio de investigación es conducida por las estudiantes de postgrado en Salud Ocupacional, de la Pontificia Universidad Javeriana. El objetivo de este estudio es caracterizar socio demográficamente las Personas en condición de discapacidad y su proceso para la inclusión laboral en la empresa y/o institución:

en la cual será designada una persona para participar de forma voluntaria, teniendo en cuenta su experiencia y conocimiento frente al objetivo de la investigación y al mismo tiempo facilitar en el proceso para la recolección de información.

Si accede a participar en el estudio, usted podrá disponer de su tiempo para desarrollar el procedimiento requerido por las responsables de la investigación.

El procedimiento se basa en la aplicación de dos instrumentos, los cuales constan de:

- Entrevista Semi-estructurada: Las responsables de la investigación tendrán la oportunidad de conocer en detalle la experiencia obtenida en el proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad que realiza la empresa /institución.

- Encuesta: La persona designada por la empresa / institución participante aportará información más puntual acerca de la caracterización sociodemográfica de la empresa – proceso – persona con condición de discapacidad laboralmente activa.

El tiempo estimado para este procedimiento será aproximadamente ____ minutos. Lo que conversemos durante estas sesiones será grabado, de modo que las responsables de la investigación puedan transcribir posteriormente las ideas que usted haya expresado.

- Sus respuestas a la entrevista y encuesta, serán codificadas internamente, usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones se destruirán.
- La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.
- La información que se recoja será confidencial, esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Pontificia Universidad Javeriana bajo la responsabilidad de los investigadores, puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los datos personales no estarán disponibles para terceras personas como empleadores, compañías o instituciones educativas.
- Los resultados estadísticos de acuerdo a la codificación, sí estarán disponibles en la base de datos de la biblioteca y podrá ser utilizada para futuras investigaciones.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede preguntar en cualquier momento durante el tiempo de su participación, de igual manera usted está en libertad para retirarse de la participación en cualquier momento.

Al respecto expongo que:

- Acepto que la información que yo suministre para esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de lo planteado en este proyecto sin mi consentimiento, de igual forma se me informó que los resultados del estudio serán analizados y estarán a disposición en la base de datos de la biblioteca en la universidad javeriana y puede ser utilizado para futuras investigaciones.
- He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que estoy en libertad de retirarme del mismo, cuando

así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mí o para la empresa a la cual laboro.

- De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactarme a los correos electrónicos de:
Sandra Patricia Panqueva (spanqueva@javeriana.edu.co)
Adriana Enith Ríos (adriana-rios@javeriana.edu.co)
- Entiendo que una copia del consentimiento informado me será entregada, y que puedo solicitar información sobre el resultado del estudio en el momento que se encuentre disponible. Para esto, puedo contactarme con las mismas personas anteriormente mencionadas.
- Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

Yo _____, identificada con número _____ acepto participar voluntariamente en la investigación denominado:
“ _____”

Autorizo a: _____ y _____, responsables de la investigación, cuya identidad consta al pie del presente documento, para realizar los procedimientos requeridos (entrevista y/o encuesta) por el proyecto de investigación descrito.

Participante en la Investigación:

Nombre

Firma

Responsables de la investigación:

Nombre

Firma

Nombre

Firma