

Inclusión laboral de personas con discapacidad física en el municipio de Mocoa, 2021

Guillermo Alejandro Rosero Cárdenas

Facultad de Administración, Ciencias Económicas y Contables, Administración de Empresas

Instituto Tecnológico del Putumayo

Esp. Marisol González O.

Asesora

Febrero de 2022

Notas de los Autores

“La información contenida en el presente informe, es responsabilidad de los autores”.

(par. 3, art. 6, Acuerdo 015 de 2021, Consejo Académico ITP)

Nota de Aceptación

Jurado 1

Jurado 2

Marisol Gonzáles Ossa

Asesora

Mocoa (Putumayo), 10 de febrero del 2022

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a mis hijos y de manera especial a mi esposa Claudia Liliana Hernández, mi fuente de motivación para alcanzar el sueño de ser profesional, una mujer íntegra y luchadora que me enseñó con humildad que el amor todo lo puede y que nada, ni una discapacidad será un impedimento para ser alguien que pueda dejar huella en la sociedad. De igual manera, a mi querida madre Jacinta Cárdenas, que con su ejemplo y perseverancia a sido mi luz en un camino sombrío que pronto será solo un recuerdo no grato de una lucha incanzable por el éxito.

Guillermo Alejandro Rosero Cárdenas

Agradecimientos

Quiero expresar mi más sincero sentimiento de gratitud para con todas las personas que me ayudaron en este proceso de investigación en modalidad tesis para obtener mi título como Administrador de Empresas.

En especial, agradezco a mi madre, mi musa y fortín, quien ha dedicado gran parte de su vida en apoyar mis esfuerzos por ser cada día una mejor persona; a mi asesora, Marisol Gonzalez Ossa, que con su sabiduría y paciencia ha sido mi guía en todo el transcurrir de mi carrera profesional, quien siempre a estado dispuesta con su consejo motivador en los momentos mas difíciles y relevantes de mi formación academica.

Mi reconocimiento y gratitud con toda la población con discapacidad física de Mocoa (Putumayo) por abrir su corazón y permitirme conocer de cerca como enfrentan y asumen cada día el reto de acceder al mercado laboral, información vital en la elaboración de este trabajo.

Igualmente agradezco a todos aquellos que contribuyeron con el desarrollo de este trabajo, personas que de manera desinteresada me tendieron una mano amiga para hacer de ésta labor, una actividad mas llevadera por mi discapacidad, infinitas gracias, sin su ayuda el éxito no estaría a solo un paso.

Al Instituto Tecnológico del Putumayo, en especial a mis compañeros y amigos estudiantes por haberme permitido alcanzar escenarios de nivel directivo y como no, a los guardas de seguridad que siempre estuvieron atentos en apoyarme con la accesibilidad, unas personas atentas y solidarias que contribuyeron en gran medida en que pudiera alcanzar la meta.

A todos ustedes, infinitas gracias.

Contenido

RESUMEN.....	9
ABSTRACT.....	10
INTRODUCCIÓN	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
DESCRIPCIÓN	13
FORMULACIÓN.....	15
SISTEMATIZACIÓN.....	16
JUSTIFICACIÓN	16
OBJETIVO GENERAL.....	18
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
MARCO REFERENCIAL.....	19
ANTECEDENTES	19
MARCO TEÓRICO	20
<i>Discapacidad</i>	20
Personas con Discapacidad Física.	24
Según el nivel de la lesión en la columna:	24
Según su extensión:.....	24
Según los síntomas:.....	25
<i>Inclusión Laboral</i>	25
La empleabilidad vista desde la inclusión laboral	30

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN EL MUNICIPIO DE MOCOCHA, 2021

	6
La accesibilidad como dimensión de la inclusión laboral	33
MARCO LEGAL	36
<i>Nivel Macro: Internacional</i>	36
<i>Nivel Meso: Colombia</i>	37
<i>Nivel Micro: Putumayo</i>	38
MARCO GEOGRÁFICO	39
METODOLOGÍA.....	40
RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	42
EMPLEABILIDAD PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA, EN LOS SECTORES INSTITUCIONAL Y PRODUCTIVO FORMALIZADO DEL MUNICIPIO DE MOCOCHA AL AÑO 2021	42
FACTORES DE DISCRIMINACIÓN QUE AFECTAN LA ACCESIBILIDAD DE LAS PCD EN LOS PROCESOS DE INCLUSIÓN LABORAL	52
CONTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DEPARTAMENTAL DE DISCAPACIDAD FRENTE A LA ACCESIBILIDAD Y EMPLEABILIDAD DE LAS PCD EN MOCOCHA AL 2021	56
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES Y CONSIDERACIONES FINALES.....	61
REFERENCIAS.....	62
ANEXOS.....	67
ANEXO 1. CUESTIONARIO ENCUESTA PCD	67
ANEXO 2. CUESTIONARIO ENCUESTA EMPLEADORES	67

Lista de Tablas

Tabla 1.	19
Tabla 2	38
Tabla 3	39
Tabla 4.	41
Tabla 5	43
Tabla 6	43
Tabla 7	43
Tabla 8	52

Lista de Figuras

Ilustración 1	22
Ilustración 2.	40
Ilustración 3	47

Resumen

La escasa información sobre los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad física en el territorio, el desconocimiento de las normas que incentivan a las empresas a incorporar en sus organizaciones este segmento de la población y la poca visibilidad en el ejercicio de defensa de sus derechos a tener una vida integrada al desarrollo económico, motivaron la realización de la presente investigación. La variable de estudio fue la inclusión laboral, medida desde dos dimensiones previstas en la Ordenanza 785 de 2019: la empleabilidad y la accesibilidad. El estudio se llevó a cabo desde el enfoque cuantitativo, como una investigación de tipo descriptivo, transeccional y no experimental. A partir de instrumentos como la encuesta y la observación directa, se recopiló la información en una muestra de la población con discapacidad física constituida por 30 personas del municipio de Mocoa, y 30 empleadores (20 privados y 10 públicos). Los resultados son significativos al reconocer la debilidad de los procesos de inclusión laboral y las afectaciones en las personas con discapacidad física sobre la realización de su vida productiva.

Palabras clave: Inclusión laboral, discapacidad física, empleabilidad, permanencia, accesibilidad.

Abstract

The scarce information on the processes of labor inclusion of people with physical disabilities in the territory, the lack of knowledge of the regulations that encourage companies to incorporate this segment of the population into their organizations and the little visibility in the exercise of defending their rights to have a life integrated to economic development, motivated the realization of the present investigation. The study variable was labor inclusion, measured from two dimensions provided for in Ordinance 785 of 2019: employability and accessibility. The study was carried out from the quantitative approach, as a descriptive, cross-sectional and non-experimental investigation. Based on instruments such as the survey and direct observation, information was collected on a sample of the population with physical disabilities made up of 30 people from the municipality of Mocoa, and 30 employers (20 private and 10 public). The results are significant when recognizing the weakness of the labor inclusion processes and the effects on people with physical disabilities on the realization of their productive life.

Keywords: Labor inclusion, physical disability, employability, permanence, accessibility

Introducción

Tal y como lo manifiestan los diversos autores y organizaciones de derechos humanos, actualmente las personas con discapacidad se encuentran en el segmento de población con una de las tasas de desempleo más altas y mayores probabilidades de ser económicamente inactivas, en detrimento de sus derechos a una vida integrada al desarrollo social y económico. Es innegable que en el mundo existe un vínculo estrecho entre la discapacidad, la pobreza y la exclusión. La falta de igualdad de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad constituye una de las causas subyacentes de la pobreza y la exclusión de dichas personas.

Esta investigación tuvo como propósito determinar los procesos de inclusión laboral para las personas con discapacidad física en el sector productivo e institucional del municipio de Mocoa al 2021, para ello, se determinó como variable única de estudio: la inclusión laboral, y conforme a lo expuesto por la Ordenanza 785 de 2019, se desagregó la misma en dos dimensiones claramente asociadas a su comportamiento: la empleabilidad y la accesibilidad. Cada una de ellas a su vez desagregada en sub dimensiones que permitieron la obtención de los resultados propuestos en cada uno de los objetivos específicos.

El documento final contempla en su primera parte el planteamiento del problema, su diseño metodológico y el marco referencial. Luego se presentan los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos contemplados: la encuesta y la observación directa, que conjugados con la revisión documental efectuada, permitieron el análisis desde la estadística y la interpretación de los datos.

Los resultados, el análisis de los mismos, las conclusiones y recomendaciones forman parte del segundo capítulo que incluye además las referencias bibliográficas y sus anexos. La

recopilación y análisis de la información obtenida en la muestra de personas con discapacidad que accedieron a participar, describe el estado actual de la empleabilidad para personas con discapacidad física en el sector productivo e institucional del municipio de Mocoa al 2021, diagnóstico que da cuenta de los aspectos que afectan la empleabilidad intrínseca, extrínseca, el empleo actual y la permanencia de las PcD en el ámbito laboral local.

La aplicación de los instrumentos en los empleadores seleccionados (20 del sector privado y 10 del sector institucional) permite la aproximación a los factores de discriminación que ocasionan diversas barreras en la accesibilidad de las PcD tanto a la oferta laboral como a los diversos bienes y servicios del mercado.

Estos resultados se corroboran con el proceso emergente de observación directa asumido en 42 establecimientos de comercio adicionales seleccionados en la zona urbana de Mocoa y 14 instituciones públicas más, donde se constató la existencia limitada o parcial de adecuaciones locativas para el acceso de las PcD, la deficiente implementación del diseño universal y el nulo uso de TICs para la comunicación en doble vía.

Finalmente se evaluó cada una de las líneas de acción previstas en los diferentes ejes de la Ordenanza 785 de 2019 relacionados con las dos dimensiones de estudio de la variable: la empleabilidad y la accesibilidad.

Las conclusiones son significativas respecto al alto impacto que tiene en este segmento de la población y su calidad de vida, el desconocimiento de sus derechos y las pocas acciones en su favor.

Planteamiento del Problema

Descripción

Colombia, es un país donde el cimiento constitucional considera la igualdad de condiciones como un principio compartido, y su desarrollo jurídico contempla una serie de obligaciones, rutas metodológicas y beneficios tanto para empleadores como para demandantes de empleo con algún tipo de discapacidad, que pretenden asegurar este principio; sin embargo, la realidad del mercado de trabajo en cifras es muy diferente al ideal jurídico construido. La Fundación Saldarriaga y Concha (2013) en su informe especial denominado “Colombia, abre las puertas para garantizar los derechos de las personas con discapacidad con la puesta en marcha de la ley 1618 de 2013” reconoce que el 92,4 % de la población con discapacidad está en edad de trabajar, y entre ellos el 80,0 % no trabaja ni busca trabajo. Es decir, solamente el 14,9 % de las personas con discapacidad en el país se encuentra trabajando, y de ellas, el 66,5 % son hombres y solo el 33,5 % son mujeres (p.8)

Según la revista Dinero (2013), el 36% de las empresas colombianas contratan a personas en condición de discapacidad, mayormente para áreas administrativas, de servicio al cliente y producción. La accesibilidad y la empleabilidad de personas con situación de discapacidad ha empezado a reconocerse en las últimas décadas, como uno de los problemas más desconocidos del país, dada la carencia de registros sistemáticos que permitan realizar seguimiento histórico de las oportunidades y desarrollo de escenarios incluyentes, donde el enfoque de Responsabilidad Social Empresarial sea factor principal para los oferentes de empleo. No todos los directivos empresariales reconocen que la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física, específicamente de tipo motriz, impacta organizacionalmente en el desarrollo en términos

de sostenibilidad, desarrollo económico y social, y se identifica como una alternativa, de empleabilidad e involucramiento social, y prefieren continuar con sus modelos de desarrollo organizacional tradicional.

En los países en desarrollo, las personas con discapacidades se ven excluidas de una gran parte de las actividades de la vida cotidiana y del mundo de trabajo. Esto se debe a causas múltiples entre ellas la discriminación, la estigmatización o la ignorancia, así como la falta de recursos y sobre todo un entorno que no está adecuadamente preparado para su inclusión, en términos de accesibilidad, empleabilidad, de legislación y otros aspectos. Estas limitaciones no solo tienen repercusiones serias sobre la vida y la situación económica de dichas personas, sino también de sus familias. En Colombia, y de acuerdo a la legislación existente sobre el tema, “las personas con discapacidad tienen derecho a disfrutar de oportunidades de empleo y realizar una profesión u oficio, competir en mercado laboral abierto en condiciones inclusivas y accesibles”, pese a ellos, las personas con discapacidad siguen experimentando formas comunes de discriminación, como un alto nivel de desempleo, prejuicios en cuanto a su productividad o incluso la exclusión del mercado laboral.

De acuerdo con las estadísticas del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad, operado por el Ministerio de Salud con apoyo del Ministerio de Trabajo, el 6.3% de la población colombiana sufre y presenta algún tipo de discapacidad. De ellos, el 58% son mayores de 50 años y el 51% son hombres. El 52% de la población reportada reside en Bogotá, Valle, Antioquia, Santander y Nariño. El Putumayo al 2018, reportó 12.416 personas con discapacidad, pero no se cuenta con cifras departamentales oficiales que den cuenta de sus tipos de discapacidad, sus condiciones de accesibilidad, empleabilidad, desarrollo social y

económico. El municipio de Mocoa carece de datación oficial de estas cifras, se remiten a datos imprecisos suministrados por algunas organizaciones que adolecen de validación técnica por cuanto no se ha desarrollado ejercicios investigativos serios que permitan acceder a este tipo de información vital tanto para el desarrollo empresarial local como para la valoración del impacto de las normas regionales y nacionales en torno al tema.

En Mocoa es posible apreciar como no existe una adecuación efectiva de los medios de transporte, de los espacios públicos, los restaurantes y demás zonas de libre acceso, lo que genera algunas limitantes para su desarrollo y normal desenvolvimiento social. En el ámbito laboral, no se cuenta con datos sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad, la literatura existente no ofrece información académica ni oficial al respecto, que permita establecer si esta población se enfrenta al desempleo, o al empleo bajo condiciones laborales desiguales, oa empleos con salarios menores a los percibidos por una persona sin limitaciones en el mismo cargo, etc.

Esta situación generó el interés investigativo sobre los procesos de inclusión laboral para las personas con discapacidad física en los sectores productivo e institucional del municipio de Mocoa, las percepciones que se tienen sobre empleabilidad, la accesibilidad y permanencia de las personas en situación de discapacidad física, como parte fundamental de la profundización disciplinar en la administración de empresas.

Formulación

¿Cómo se desarrollan los procesos de inclusión laboral para las personas con discapacidad física en el sector productivo formalizado e institucional del municipio de Mocoa, en el año 2021?

Sistematización

¿Cuál es el estado actual de la empleabilidad para personas con discapacidad física en el municipio de Mocoa al año 2021?

¿Cuáles son los factores¹ de discriminación² que ocasionan barreras³ físicas, culturales, socioeconómicas y legales, que enfrentan las personas con discapacidad física para acceder y permanecer en el trabajo?

¿Cuál es el cumplimiento de la política pública sobre discapacidad en las líneas de acción correspondientes a la accesibilidad y empleabilidad de las PcD en los sectores institucional y productivo formalizado del municipio de Mocoa al año 2021?

Justificación

Cuando se genera empleo a personas en situación de discapacidad se amplía el paradigma de inclusión social y desarrollo sostenible, a partir de la diversidad de personal sumamente calificado y profesional, altamente productivo, en organizaciones competitivas y con un alto grado de desarrollo de su responsabilidad social empresarial. Esta concepción de desarrollo organizacional permite comprender que las personas en condición de discapacidad son participantes activos que pueden generar valor en la sociedad, con perspectivas, proyectos a

¹ Factor: Elemento, condicionante que contribuye a lograr un resultado.

<https://www.definicionabc.com/general/factores.php#:~:text=Entendemos%20por%20factores%20a%20aquellos,variaci%C3%B3n%20o%20de%20los%20cambios.>

² Discriminación: “[...] toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas” CIDH. Informe No. 50/16. Caso 12.834. Fondo. Trabajadores indocumentados. Estados Unidos de América. 30 de noviembre de 2016, párr. 75; y CIDH. El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. OEA/Ser.L/V/II.143 Doc. 59. 3 noviembre 2011, párr. 16. En el texto citado del caso Nadege Dorzema y otros, la CIDH agrega la frase: “en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”. [CIDH. Informe No. 174/10. Caso No. 12.688. Fondo. Nadege Dorzema y otros (Masacre de Guayubín). República Dominicana. 11 de febrero de 2011, párr. 199].

³ Barrera: “todo obstáculo que dificulte o impida, en condiciones de igualdad y de plena participación, el acceso de las personas a alguno/s de los ámbitos de la vida social” Cfr. Art 2, numeral 5 literal a, b y c de la Ley 1618 de 2013.

corto y mediano plazo, y que el reconocimiento de su condición y rol dentro del ámbito de productividad, permite asumir reivindicaciones sociales y políticas junto con una nueva postura reflexiva de empleabilidad y nuevas oportunidades laborales.

La posibilidad de emplearse es un instrumento poderoso y positivo generador de cambio ya que empodera a las personas de una manera significativa para promover oportunidades de elegir un proyecto de vida. De igual forma, se traduce en un beneficio para la sociedad, puesto que cada persona empleada requiere menos costos, menos asistencia médica, mayores coberturas y servicios sociales en general (Weigan, 2009). Asimismo, la contribución en el trabajo de personas en condición de Discapacidad (PCD) no sólo es una ventaja para su propio desarrollo profesional y psico-social, sino que es un valor generador de crecimiento económico, desarrollo y consumo para el país.

Desde la perspectiva organizacional, esto implica adoptar nuevos modelos de contratación, empezando con la comprensión de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física, para áreas sensibles de impacto en la organización como la atención al cliente, las finanzas, la planeación, etc, gestionadas desde el principio de Sostenibilidad, en el cual se ancla la Responsabilidad Social Corporativa. Una de sus inmediatas consecuencias es el nuevo esquema de cambio organizacional (de estructura y funcionalidad). Se logran empresas socialmente responsables al incentivar la diversidad y la inclusión social, así como el ajuste de sus políticas y reglamentos internos enriquecedores para el mejoramiento de la cultura organizacional. Estos cambios contribuyen a la mejora de los procesos, permitiendo generar mayor estabilidad del personal y mejorando su productividad.

Esta investigación permitió la aproximación teórica y administrativa sobre los factores que facilitan o dificultan la empleabilidad frente a prácticas concretas e innovadoras de vinculación laboral desde una perspectiva de inclusión laboral, por cuanto el tema involucra diferentes áreas del conocimiento, como son: la cultura organizacional, la gestión del cambio, la innovación, las prácticas y procesos de gestión humana, lo cual permite la integración de saberes en pro de un objetivo común.

Objetivo General

Determinar los procesos de inclusión laboral para las personas con discapacidad física en el sector productivo formalizado e institucional del municipio de Mocoa, en el año 2021

Objetivos Específicos

- ◆ Describir el estado actual de la empleabilidad para personas con discapacidad física, en los sectores institucional y productivo formalizado del municipio de Mocoa al año 2021
- ◆ Establecer los factores de discriminación que ocasionan barreras físicas, culturales, socioeconómicas y legales, que enfrentan las personas con discapacidad física para acceder y permanecer en el trabajo en los sectores institucional y productivo formalizado del municipio de Mocoa al año 2021
- ◆ Analizar el cumplimiento de la política pública sobre discapacidad en las líneas de acción correspondientes a la accesibilidad y empleabilidad de las PcD en los sectores institucional y productivo formalizado del municipio de Mocoa al año 2021

Marco Referencial

Antecedentes

Revisada la literatura encontrada para los últimos cinco (5) años se tienen los siguientes antecedentes:

Tabla 1.

Relación de Antecedentes – Incidencia del Género en Emprendimientos

<u>Título</u>	<u>Autores</u>	<u>Descripción</u>	<u>Ficha Bibliográfica</u>
Inclusión laboral para personas con discapacidades	Esperanza Teresa García Quimiz; Jorge Washington Orlando Perdomo; Jefferson Calle Gacia.	Investigación cuasi-experimental, descriptiva y transversal que permitió verificar el cumplimiento de la ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador y cuyas conclusiones fueron el incumplimiento de la ley en las instituciones, la afectación de la permanencia y el acceso a las personas con discapacidad y ante todo, evidenció la grave desigualdad social, la discriminación y abuso de autoridad.	García Q., E., et al. (2017) Inclusión Laboral para personas con discapacidades. Revista SINAPSIS. Vol.2 Edición 2º. ISSN 1390 – 9770
La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad	Adriana María Castellanos Muñoz y Paola Andrea Quintana	El review desarrollado da cuenta de 15 artículos encontrados en Redalyc, Scielo y Scopus entre los años 2013 y 2018, en los cuales se concluye que la inclusión laboral es un factor que propende a la mejora de la productividad en las organizaciones y la fidelidad de los trabajadores en condición de discapacidad.	Castellanos A., & Quintana P. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. Revista Espirales. E-ISSN 2550-6862
La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España	Bernarda Elisa Pupiales Rueda & Leonor Córdoba Andrade	Investigación cualitativa que tuvo como propósito describir y comprender las fortalezas, temores, percepciones y barreras que se presentan en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en cinco Comunidades Autónomas de España. Sus resultados evidenciaron desconocimiento por parte de empleadores de aspectos fundamentales en la deconstrucción de barreras contextuales para las personas con discapacidad, afectando su empleabilidad.	Pupiales B., & Córdoba A., (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España. Revista Archivos de Medicina Vol. 16 No. 2. Universidad de Manizales
La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas	Sara Ambroggio	Investigación exploratoria con enfoque cualitativo cuyo objetivo fue reconocer si existían prácticas diferenciadas en los procesos de talento humano en 10 empresas cordobesas. Los resultados evidenciaron aspectos interesantes en la mejora del clima organizacional en aquellas empresas que sí incorporaban en sus plantas de personal a PcD así como procesos de gestión de recursos humanos con características incluyentes e innovadoras.	Ambroggio, S. (2017). La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas. Universidad Siglo XXI

Marco Teórico

Discapacidad

Para aproximarse de manera integral al desarrollo teórico sobre la discapacidad, es importante revisar el recorrido histórico de su apropiación. Han existido tres momentos diferenciados en su construcción, el primero donde el modelo se denominó de prescindencia, el segundo conocido como modelo rehabilitador y finalmente, el modelo social o de derechos humanos de acuerdo a lo establecido por Palacios (citado en la Organización Internacional del Trabajo, 2015).

El Modelo de Prescindencia (antigüedad clásica, sociedad griega y romana): asumía que la discapacidad tiene su origen en lo religioso y considera a las personas con discapacidad innecesarias, debido a que no realizan aportes a la comunidad; son el resultado del enojo de los dioses, y la sociedad las sitúa en un espacio al cual se dirigen los anormales y las clases pobres.

El Modelo Rehabilitador (inicios del Siglo XX – fin de la Primer Guerra Mundial): en un primer momento se pensaba que se debía reemplazar aquello con lo que la guerra había arrasado, lo que significó el otorgamiento de una garantía de servicios sociales, como pensiones por invalidez, rehabilitación, para compensar a aquellos que habían presenciado la guerra. En la década de los sesenta, dichos servicios se implementaron para todas las personas con discapacidad, debido a que se veía a la discapacidad como un problema de la propia persona producido por una enfermedad, accidente o problemas de salud.

El actual Modelo Social o de Derechos Humanos, considera a la discapacidad como un fenómeno social, estableciendo que las personas con discapacidad presentan ciertas limitaciones a causa de la sociedad. Este tipo de modelo tiene su origen en los derechos humanos, la igualdad

y la no discriminación. El modelo Social o de Derechos Humanos promueve la integración de las personas con discapacidad en dichos ámbitos, en pos de que puedan llevar una vida igual a la de cualquier otro individuo, sin padecer discriminación y pudiendo realizarse ya sea social, familiar, formativa o laboralmente. Este modelo asume dos miradas profundas en la concepción de la discapacidad, una relacionada con la mirada desde la salud física y la fisiología, y la otra mirada desde la construcción mental que cada ser humano hace de la discapacidad.

Según la Organización Mundial de la Salud – OMS desde la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud – CIF (2001) el concepto de Discapacidad se conoce como: *“Condición resultante de la interacción entre las deficiencias que presenta una persona y las barreras físicas y sociales que se encuentran en su entorno, éstas pueden generar limitaciones en la actividad y restricciones en la participación”*, en este sentido, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD-ONU, 2006) define la discapacidad en relación con las personas titulares de derechos, pero se centra en la interacción de las deficiencias con las barreras del entorno, que limitan la participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Esencialmente, lo que se debe enfatizar no es la persona, sino la situación de la persona.

En este sentido, los efectos de esta condición se pueden ver reflejados en la afectación de condiciones socio-económicas, desarrollo de proyecto de vida ya que tiende a existir exclusión social y laboral, así como la percepción en la falta de participación y oportunidades con la comunidad y con la sociedad en general.

El actual modelo biopsicosocial derivado del Modelo Social o de los Derechos Humanos asumido por la OMS, se unifica a partir del 2012 en la CIF (Clasificación Internacional del

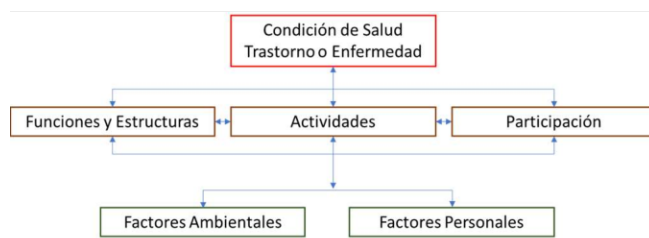
Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud) determinando que el funcionamiento y la discapacidad son entendidos como el resultado de interacciones complejas entre factores biológicos, psicológicos y sociales, y la discapacidad no se refiere a circunstancias en que la discriminación o exclusión es causada únicamente por factores sociales, como, por ejemplo, la religión, el género o el origen étnico.

El componente de funcionamiento y discapacidad en la CIF es organizado en torno a los sistemas del cuerpo (funciones y estructuras corporales), tales como: funciones mentales /estructuras del sistema nervioso; funciones de los sistemas digestivo, metabólico y endocrino/estructuras relacionadas con los sistemas digestivo, metabólico o endocrino. Asimismo, este componente se organiza en torno a las áreas de la vida (actividades y participación), llamadas “dominios”, tales como: aprendizaje y conocimiento aplicado, comunicación, movilidad o interacciones y relaciones interpersonales.

El siguiente modelo fue desarrollado para visualizar la comprensión actual de la interacción entre varios componentes y entender la diferenciación entre las conceptualizaciones sobre las diversas discapacidades:

Ilustración 1

Modelo CIF



Nota: Adaptado de Modelo CIF (OMS, 2012).

A partir de este modelo, surge entonces la adopción de los diversos conceptos por parte de los organismos rectores de las políticas públicas internacionales que sustentan el desarrollo normativo en nuestro país. De acuerdo a la Organización de los Estados Americanos, la discapacidad se define como “toda deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o personal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria que puede ser causada o agravada por el entorno económico o social” (Organization of American States, 2012, citado en Montaña, 2012).

La discapacidad es una condición que limita a las personas con deficiencias (condición médica, sea esta mental, física o sensorial) para realizar las actividades de la vida diaria y les restringe en su participación social, que surge cuando la sociedad le ha negado o limitado el acceso a la rehabilitación, a la educación, a la formación profesional, al mercado laboral, a la cultura, al ejercicio de sus derechos y obligaciones (Cazar, 2008)

En síntesis, la discapacidad es un conjunto de condiciones tanto del estado de salud como del entorno social. Sin embargo, como cualquier otro concepto social, la discapacidad ha tenido un proceso evolutivo en el que ciertas ideas, ya superadas, todavía están presentes en alguna de las muchas definiciones que coexisten. Estas concepciones entendían que la discapacidad es un atributo de la persona con origen en una deficiencia o en un problema de salud, pensar en atributo clasifica a una persona: en rubia, alta o paralítica; es decir, la deficiencia como atributo.

Con el nuevo concepto, pensar en que es el resultado de unos factores equivale a decir que una persona con problemas de movilidad, por poner un ejemplo, se encontrará en una situación de desventaja y discapacidad, si su entorno no es accesible, si no hay rampas y si escaleras, etc. Es decir, una persona puede encontrarse en situación de discapacidad y otra, con la

misma deficiencia, puede no estarlo y funcionar perfectamente en la sociedad. Por tanto, la discapacidad es una situación y no una característica intrínseca de la persona, por lo que no sería correcto hablar de “discapacitados” y sí de “personas con discapacidad” y de “situaciones que discapacitan”. En el marco de este proyecto de investigación modalidad tesis como opción de grado, se asume el término Personas con Discapacidad (PcD).

Personas con Discapacidad Física.

Las personas con discapacidad física son aquellas que presentan una disminución importante en la capacidad de movimiento de una o varias partes del cuerpo. Puede referirse a la disminución o incoordinación del movimiento, trastornos en el tono muscular o trastornos del equilibrio (Vargas, 2017).

Según la OIT (2015), la discapacidad física está relacionada con el cuerpo, miembros y órganos, en general, existiendo un gran número de circunstancias, enfermedades o condiciones que llevan aparejadas una discapacidad física (p.18). Una de las principales es la lesión medular. La lesión medular se produce por la interrupción de las vías nerviosas que comunican el cerebro con el resto del organismo a través de la médula espinal, un órgano del sistema nervioso central a través de la columna vertebral. Para García & Sánchez (2001), la dimensión y las consecuencias de la lesión medular dependerán de diversos aspectos:

Según el nivel de la lesión en la columna:

- Paraplejía: Si la parálisis afecta a las extremidades inferiores.
- Tetraplejía: Si la parálisis afecta a las extremidades inferiores y superiores.

Según su extensión:

- Completa: Sección total de la médula.

- Incompleta: Lesión parcial, de sólo la mitad de la médula o de una porción de ella.

Según los síntomas:

- Espástica: Musculatura dura. Presentan dificultad para movilizarlos.
- Flácida: Musculatura blanda. Sin dificultad para movilizar la zona lesionada.

La Fundación del Lesionado Medular calcula que la incidencia de esta circunstancia es de entre 25 y 30 personas por cada millón de habitantes cada año y que el número total de lesionados medulares se sitúa entre 25.000 y 30.000 personas. El 80% de los casos se produce por traumatismos derivados de accidentes de tráfico, zambullidas en piscina, accidentes deportivos y laborales o caídas. En un 20% de los casos, se debe a enfermedades. La lesión medular produce pérdida de movilidad y de sensibilidad, trastornos urinarios, sexuales e intestinales, espasmos musculares, un riesgo sanguíneo más bajo y deficiencia respiratoria. Otras afecciones que producen discapacidad física son: la parálisis cerebral, la esclerosis múltiple y la espina bífida (p. 35).

Inclusión Laboral

El término y su significado se sustenta en el principio de igualdad de oportunidades, que tiene como finalidad eliminar la discriminación de las desigualdades que surgen en las sociedades que se estructuran como estados de derecho, y lo vinculan con el derecho a la educación, tal y como aparece en las principales declaraciones sobre derechos humanos. (Mingorance, 2006).

Las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad aprobadas por la ONU en el año 1993 establecen que “Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo (...) debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo” (ONU, 2012)

Según el Consejo Nacional de Discapacidad - CND (2016) se concibe el empleo como una de las principales vías para alcanzar el desarrollo personal y la inclusión plena a nuestra sociedad de las personas con discapacidad. Por ello, desde el Sistema Nacional de Discapacidad (SND) se procuran alternativas y acciones específicas que promuevan su incorporación al sistema productivo en entornos laborales que sean abiertos inclusivos y accesibles, en condiciones que garanticen el principio de igualdad de trato, lineamientos que son asumidos por los gobiernos territoriales y locales.

La inclusión laboral se considera como el hecho de ofrecer trabajo de forma permanente y activa a las personas con discapacidad, dejando de lado la discriminación, la participación de estas personas tanto económica como productiva lo cual ayudará principalmente en la economía del trabajador ya que dejará de ser un gasto más para la familia y pasará a aportar en el bienestar de la misma y en lo empresarial porque por medio de la inclusión laboral se fundamenta la igualdad de oportunidades (OIT, 2012)

Según Infante y Guillén (2015) la inclusión laboral hace referencia al principio de orden constitucional, al derecho del individuo, así como también al valor del orden normativo. considerándose un valor con respecto a los actos públicos y ordenes de convivencia en la sociedad (p. 62).

En Colombia, el Ministerio de la Protección Social, desarrolló la “*Guía Metodológica para la Implementación del Modelo de Integración Socio laboral para discapacidad (2010)*”. En este documento se presenta, entre otros aspectos, los principios básicos para la integración socio laboral de personas con discapacidad, los principios rectores del plan de inclusión, las estrategias de intervención, los lineamientos para la aplicación del modelo y los componentes estratégicos

requeridos para el desarrollo de un plan nacional, compuesto por la promoción y la prevención, la equiparación de oportunidades y la habilitación y rehabilitación integral.

Estas acciones se enmarcan en los supuestos de la Responsabilidad Social Empresarial-RSE, la que según la OIT (2015) se define como: *“Las iniciativas desarrolladas de manera voluntaria por las empresas, en las que se integran inquietudes tanto sociales como medioambientales para la gestión de sus operaciones y la interacción con sus allegados”*.

Es a partir de estos preceptos donde la inclusión laboral se liga al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad, al tener en cuenta las expectativas de las partes involucradas, el cumplimiento de las leyes establecidas y las normas internacionales de comportamiento, conforme lo expresa la Organización Internacional de Estándarización (ISO). Todo lo anterior, se sustenta desde el desarrollo organizacional al asumir que las empresas deben garantizar la promoción de un desarrollo humano óptimo para generar valor, en este aspecto, en la generación de valor al capital intelectual, conformado por individuos, por esto la empresa debe actuar en misión de sus colaboradores y asegurar el respeto, la integridad, el acceso a igualdad de oportunidades y accesibilidad a un empleo, justo, amparado y satisfactorio para el trabajador.

La inclusión laboral relacionada con la discapacidad trae consigo diferentes conceptualizaciones y modelos, dependiendo del contexto en que se quiera estudiar este fenómeno. En los últimos años, ha sido un fenómeno de gran relevancia por las diferentes variables y dificultades que trae consigo. García y Gutiérrez (1996) plantean que la inclusión laboral es un proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos, que empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna (p, 38).

En la inclusión laboral se busca brindar medios que garantice un buen acceso en su lugar de trabajo adecuándolo correctamente a su tipo de discapacidad para cumplir de una manera óptima sus funciones que las personas con discapacidad puedan desempeñar (Ordoñez, 2011). Finalmente, es menester mencionar que según la Ley Estatutaria 1618 de 2013, la inclusión es un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las PcD.

En el marco de la administración de empresas como disciplina del saber, la inclusión laboral es una estrategia de la empresa para acceder a nuevos talentos sin discriminación. Asimismo, constituye una opción para que la PcD pueda mostrar sus habilidades y ejercer su derecho al trabajo y a tener un ingreso digno, a partir del cual se derivan otros derechos y deberes como ciudadano, que le proporcionan a cada persona un desarrollo personal y profesional.

Las empresas inclusivas son conscientes del beneficio que representa para las PcD su contratación, y también reconocen los beneficios de esta inclusión. Una empresa que incluye PcD contempla en su estrategia corporativa la diversidad, pues esta población y sus familias pueden ser, además de trabajadores, clientes, consumidores o proveedores.

La generación de empleo inclusivo contribuye al posicionamiento nacional e internacional de la empresa. Hoy en día, existen sellos que visibilizan el trabajo desarrollado por las organizaciones con poblaciones de difícil inserción laboral. Estos sellos, pueden ser presentados por estas a sus clientes internos y externos como parte de su compromiso en la contribución a la generación de una sociedad más incluyente.

Uno de los temas que ha adquirido mayor trascendencia en el mundo administrativo durante la última década, es el desarrollo organizacional laboral, y los procesos de inclusión laboral son fundamentales para consolidar el clima laboral. La inclusión de personas tradicionalmente excluidas del mercado laboral puede tener un efecto positivo en las relaciones horizontales y verticales de la empresa, en tanto que permite entender y reconocer que, a pesar de que vivimos en un país diverso, hay igualdad de oportunidades para todos.

Los equipos de trabajo heterogéneos pueden generar ideas creativas. La diversidad poblacional aumenta la probabilidad de llegar a soluciones comunes mejorando el desempeño y la competitividad de la empresa (Conadis, 2013) (ILO, 2016). El ingenio y creatividad que han tenido que utilizar las personas vulnerables para llevar su vida personal pueden ser aplicables a la hora de ofrecer soluciones ante la problemática de las empresas (BID, 2010). Incluir a personas excluidas del mercado laboral genera un efecto motivador en los trabajadores, causando sentimientos de orgullo y de pertinencia respecto de la organización (Conadis, 2013). Uno de los referentes es la empresa internacional minera Anglo American, con presencia en África, Europa, Suramérica, Australia y Asia, la que reconoció que la inclusión laboral le trajo diversidad de pensamiento, ayudándoles a crecer y mejorar a través de la innovación (IFC - World Bank, 2013).

En este sentido, Pelayo Pérez (2012) menciona que la inclusión laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad. Visto de esta manera administrativa, el empleo se constituye en una de las principales vías para alcanzar el desarrollo personal y la inclusión plena a nuestra sociedad de las personas con discapacidad. Por ello, en el marco de los procesos de desarrollo organizacional que se procura en los sistemas de gestión de calidad, es

menester desarrollar alternativas y acciones específicas que promuevan la incorporación de PcD al sistema productivo en entornos laborales que sean abiertos inclusivos y accesibles, en condiciones que garanticen el principio de igualdad de trato. (Conadis, 2016).

Otro de los aspectos inmersos en los procesos de desarrollo organizacional, son los análisis y desarrollo de los puestos de trabajo, en los cuales desde la inclusión laboral se busca brindar medios que garantice un buen acceso en su lugar de trabajo adecuándolo correctamente a su tipo de discapacidad como lo afirma Ordoñez (2011), esta apreciación la comparte Verdugo et al, (2009), al afirmar que la inclusión laboral produce un aumento considerable en la valoración de la diversidad, cambiando de manera positiva la manera en que las personas conviven y se relacionan en el entorno laboral.

Desde el marco de estas concepciones, la inclusión laboral como variable de investigación administrativa es posible abordarla desde las siguientes dimensiones: la empleabilidad, la accesibilidad y la permanencia.

La empleabilidad vista desde la inclusión laboral

La empleabilidad como dimensión de estudio de la inclusión laboral puede ser asumida desde dos grandes áreas: empleabilidad como capacidad del individuo y empleabilidad centrada en la interacción entre las capacidades del individuo y el contexto. La empleabilidad entendida como capacidad del individuo es la más extendida y engloba diversas conceptualizaciones. En este caso, hace referencia a la capacidad que tienen las personas para realizar transiciones dentro del mercado laboral para obtener un empleo inicial, mantener el empleo, moverse entre roles dentro de la misma organización, obtener un empleo nuevo si se requiere, e idealmente, asegurar un trabajo adecuado y suficientemente satisfactorio (Forcada, 2015)

Ahora bien, la empleabilidad entendida desde el enfoque centrado en la interacción entre el individuo y el contexto, considera que la posibilidad de tener un trabajo no depende sólo de la habilidad y la disposición de los individuos, sino también de los factores del contexto. En este caso, Thijssen et al. (2008) define la empleabilidad como “todos los factores relacionados con el contexto y con el individuo que influirán en su futura posición en el mercado laboral en un contexto dado”

Según Campos (2003, citado por Suárez, 2016), señala que la palabra empleabilidad proviene de la unión de las palabras employ (empleo) y ability (habilidad), es decir “la habilidad para obtener y conservar un empleo” (p.72).

A partir de esta mirada y dada la complejidad del concepto “empleabilidad”, en la presente investigación se aborda como una dimensión de la inclusión laboral y su operacionalización se hace desde tres subdimensiones, la empleabilidad intrínseca, la empleabilidad extrínseca y el empleo actual (Forrier & Sels, 2003).

La empleabilidad intrínseca que permite la medición de la percepción que tiene una PcD de sus oportunidades en el mercado laboral, representado en conocimientos técnicos, competencias y su propia actitud en la búsqueda del empleo (p.57)

La empleabilidad extrínseca que corresponde a los factores contextuales que habilitan dichas oportunidades y deconstruyen las barreras culturales (oferta de empleo / oportunidades laborales) y las barreras socio-económicas y legales (incentivos) (p. 61).

Una tercera sub dimensión, denominada “el empleo actual” que permite aproximarse a la determinación si existe vinculación o no de la PcD en el mercado laboral (p.35).

Y finalmente una cuarta sub dimensión: la permanencia. Según Flores, (2008) se entiende por permanencia (estabilidad laboral) el derecho que tiene el trabajador de permanecer en su empleo y de no ser despedido sino cuando sobrevengan circunstancias previamente señaladas en la ley, como la causa justa. Este derecho tiene por finalidades lo siguiente: otorgar el carácter de permanencia a la relación de trabajo, proteger al trabajador contra los despidos arbitrarios, proporcionarle al trabajador mejores garantías para defender otros derechos, protegerlo contra la inseguridad de sus ingresos. La permanencia laboral incluye los siguientes aspectos: beneficios, compensaciones, satisfacción laboral, oportunidad de crecimiento, identidad y pertenencia; en el caso de las PcD, estos aspectos adquieren una mayor profundidad y relevancia, lo que implica mejorar la gestión estratégica del talento humano hacia lo diverso e incluyente.

Según Granados (2011) y Ovalle (2008), la estabilidad laboral tiene relación directa con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Estos autores definen los beneficios como la aplicación de programas de mejoramiento de la calidad de vida laboral, las oportunidades de crecimiento y desarrollo. Para Frías (2014), la retención de personal es fundamental y se cimenta en la oportunidad de crecimiento en el trabajo. Según Weinert (citado por Caballero, 2002), afirma que la satisfacción laboral corresponde al mayor interés, reacciones, sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo. Por otra parte, Baldemar (2010) define que el compromiso es un vínculo de lealtad por el cual un trabajador decide permanecer en su empresa. Lo cual dicha cita coincide con los resultados obtenidos sobre la identificación.

Teniendo en cuenta las anteriores definiciones y concepciones del término, la permanencia será abordada desde las siguientes sub dimensiones: tipo de vinculación y tiempo de vinculación.

La accesibilidad como dimensión de la inclusión laboral

El término accesibilidad, proviene de acceso, acción de llegar a acercarse, o bien entrada o paso. (...) La incapacidad de la sociedad para eliminar las barreras de movilidad, de comunicación y de comprensión es un síntoma de la atención desigual que merecen las personas con capacidades reducidas.” (Peralta, 2006)

La accesibilidad de las personas con discapacidad se constituye como una condición determinante la cual hace posible la inclusión de aquellas personas a actividades sociales y económicas, siendo necesario para cumplir con este fin la toma de decisiones tanto de instituciones públicas como privadas para la adecuación de sus instalaciones de acuerdo a las normas establecidas por el organismo con competencia en esta materia.

La accesibilidad aparece inicialmente en la vida de las personas con discapacidad cualquiera sea aquella, como un atributo que hacía referencia al aspecto físico de las edificaciones o urbanizaciones, con el paso del tiempo adquiere la característica de derecho el cual se aplica a todos los ámbitos de desarrollo de actividades en la vida social, como: transporte, educación, salud, empleo, etc., tanto en los sectores público como privado.

El concepto de accesibilidad adquiere la categoría de derecho ya reconocido con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, con la cual la visión de accesibilidad deja de ser un mero atributo referido a espacios físicos o bienes y

servicios, convirtiéndose en un derecho de las personas con discapacidad, exigible a los Estados parte de la convención que la suscrita y ratificado.

La accesibilidad como derecho también hace relación a los aspectos culturales, informáticos, tecnología y comunicación, actividades propias de las sociedades, y que; a su vez se relacionan directamente con el reconocimiento y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales reconocidos a nivel universal y que se orientan a lograr el bienestar del ser humano independientemente de su condición o discapacidad.

En este orden se puede conceptualizar al derecho a la accesibilidad como el conjunto de características que deben estar presentes en todos los aspectos del quehacer humano que garanticen adecuadas condiciones de bienestar, seguridad, no discriminación, por y para todas las personas, en especial para aquellas con algún tipo de discapacidad, derecho que puede ser exigible su cumplimiento mediante instrumentos legales nacionales e internacionales.

La accesibilidad puede ser entendida desde tres aspectos de la actividad del ser humano: La movilidad, mediante la cual toda persona independientemente de su condición o funciones tendrá que hacer frente a dificultades para trasladarse de un lugar físico a otro, de ahí la necesidad de la adecuación arquitectónica de las estructuras sobre todo para las personas con discapacidad; la comunicación, como la posibilidad de que la personas con discapacidad puedan comunicarse de manera eficaz con otras; y la comprensión, como la capacidad de entender en doble vía, tanto para personas con discapacidad como para aquellas que tiene todas sus funciones, ya que, ambas no cuentan con las destrezas necesarias que faciliten el discernimiento llegando a un acuerdo mutuo sobre un punto determinado. Vista así la accesibilidad como una

dimensión de estudio de la variable Inclusión Laboral, es posible abordar su estudio desde las siguientes sub dimensiones: El diseño universal y el uso de las TIC's para PcD.

En 2012 Steinfeld y Maisel del IDEA Center, de la University at Buffalo, ampliaron el marco conceptual del diseño universal, como un proceso de diseño que habilita y empodera a una población diversa al mejorar el desempeño humano, la salud y el bienestar, y la participación social. El diseño universal está cimentado en 7 principios básicos: Igualdad de uso, flexibilidad, uso simple y funcional, información comprensible, seguridad, bajo esfuerzo físico, y espacio y tamaño para el acercamiento y uso. En general, el diseño universal o diseño para todos es la actividad que dirige sus acciones al desarrollo de productos y entornos de fácil acceso para el mayor número de personas posible, sin la necesidad de adaptarlos o rediseñarlos de una forma especial. Con el diseño para todos se construye un entorno accesible y universal, sin barreras, y se desarrollan los productos y servicios, de forma que puedan ser utilizados por todos los ciudadanos, que aporten la máxima autonomía personal posible y con independencia de su capacidad funcional.

Respecto a la segunda sub dimensión, las personas con discapacidad y las personas mayores se están viendo afectadas por esta revolución tecnológica, de la misma manera que cualquier otro ciudadano, y además necesitan en mayor medida beneficiarse del enorme potencial que ofrecen las TIC's. Para ellos, las TIC's no sólo sirven para potenciar sus capacidades, sino también para paliar y compensar posibles limitaciones. Pero, para que sus beneficios lleguen a todos, es necesario hacerlas accesibles a través de programas y dispositivos adecuados, y adaptados en función de las capacidades funcionales y de las necesidades de cada usuario.

Marco legal

Nivel Macro: Internacional

Desde los aspectos normativos internacionales, es posible observar como la Organización Internacional de Trabajo - OIT, la Organización de las Naciones Unidas - ONU, la Organización Mundial de la Salud – OMS y la Organización de Estados Americanos - OEA han definido acuerdos, convenciones y recomendaciones en torno al tema que rigen a los países miembros o a aquellos que se adhieran a sus definiciones sobre los aspectos fundamentales que permitan la construcción de políticas y marcos generales que faciliten la generación y sostenibilidad de entornos para mejorar las oportunidades de inclusión de las personas con discapacidad, algunos de los más relevantes son:

1. Organización Internacional de Trabajo – OIT genera el repertorio de Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 2001; el Convenio 159 de 1983; las Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). (OIT, s.f)

2. Organización de las Naciones Unidas – ONU define la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad de las Naciones Unidas y las Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad. (Naciones Unidas, s.f)

3. Organización Mundial de la Salud – OMS define la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud - CIF, en 2001. (OMS, 2016)

4. Organización de Estados Americanos – OEA define la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. (OAS, 2016)

Nivel Meso: Colombia

En el país se cuenta con un nutrido grupo de normas sobre la discapacidad, que inició en la década de los 80's con la creación del Sistema Nacional de Rehabilitación, por medio del Decreto 235 de 1981 (trata sobre “Educación, Reeducación, Readaptación y Reubicación Laboral), la aprobación del Convenio 159 de la OIT por medio de la Ley 2177 de 1989, continuó con la inclusión de aspectos asociados a los derechos de las personas en la Constitución Nacional de 1991, hasta los últimos años con la definición del Sistema Nacional de Discapacidad contenido en la Ley 1145 del 10 de julio de 2007, normas todas que complementan los aspectos asociados a la igualdad e inclusión de esta población y que continúa, a partir de 2012, con la reformulación de la Política Pública sobre la materia, a través del desarrollo de acciones conjuntas de planificación del “Grupo de Enlace Sectorial –GES”, grupo que: *“actúa como instancia técnica de construcción, concertación y coordinación interinstitucional de planes, proyectos y programas del Consejo Nacional de Discapacidad, CND, bajo la coordinación del Ministerio de Salud y Protección Social, a través de la Secretaría Técnica del mismo y con la participación de la sociedad civil de la discapacidad.”* (OIT, El Abecé de la Discapacidad, Ministerio de Salud.)

Entre las normas más relevantes en Colombia se encuentran las siguientes:

Tabla 2

Normas relevantes en Colombia sobre discapacidad

<i>Norma Legal</i>	<i>Descripción</i>
Constitución Nacional	Entre varios artículos relacionados están: el artículo 25 donde se define el “...derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”; el artículo 47 que trata sobre la definición de la “...política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.”; y el artículo 54 donde se menciona que “... es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran” y que “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”.
Ley 361 de 1997	Considerada la ley marco de discapacidad, por medio de la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación.
Ley 762 de 2002	Por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las PcD.
Ley 1145 de 2007	Organiza el Sistema Nacional de Discapacidad - SND y define como ente rector del sistema al Ministerio de Salud y Protección Social.
Ley 1346 de 2009	Por medio de la cual se aprueba la convención sobre los derechos de las personas con PcD de las Naciones Unidas
Ley 1438 de 2011	Modifica el Sistema General de Salud para que se generen acciones para garantizar la salud de las personas con discapacidad, mediante una atención integral y una implementación de una política nacional de salud con un enfoque diferencial.
Ley 1618 de 2013	Ley estatutaria por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
Ley 1752 de 2015	por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las PcD
Documento Conpes 166 de 2013	Cuyo objetivo general está orientado a “garantizar el goce pleno en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad.”
Decreto 1350 de 2018	Por el cual se adiciona el Título 3, a la Parte 3, del Libro 2 del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, denominado de las personas con discapacidad y se adiciona un capítulo sobre medidas para la creación y funcionamiento de las organizaciones de personas con discapacidad que las representen.

Nivel Micro: Putumayo

En el Putumayo se tiene la siguiente legislación:

Tabla 3

Normas Legales Putumayo

NORMAS	DESCRIPCIÓN
Decreto No. 0338 De 2010	Por medio del cual se crea el Comité Departamental de Discapacidad, para el Departamento del Putumayo.
Ordenanza No. 631 De 2011.	Por medio de la cual se incluyen los lineamientos de política pública de las personas en situación de discapacidad y se institucionaliza el día Nacional de la Discapacidad en el Putumayo.
Ordenanza 785 De 2019	<p>Adopta la política pública sobre discapacidad para el Departamento del Putumayo, y en su Artículo 7° determina los ejes estratégicos y líneas de acción para su efectivo cumplimiento. En ellos, se encuentra el Eje Estratégico 4 Desarrollo de la Capacidad orientado al desarrollo y formación de las personas con discapacidad para fortalecer su independencia y autonomía; en este eje se encuentra la Línea de Acción 4 Inclusión laboral y productiva, cuya finalidad es generar oportunidades laborales y gestionar de manera articulada, la implementación de proyectos productivos que les provean ingresos y autogeneración de empleo.</p> <p>En el eje estratégico 5 Reconocimiento de la Diversidad se encuentra la Línea de Acción 2 Accesibilidad / Diseño Universal, que orienta los esfuerzos institucionales a que se eliminen las barreras arquitectónicas asegurando la accesibilidad de las personas con discapacidad.</p>

Marco Geográfico

El proceso de investigación se desarrolló en el municipio de Mocoa, capital del departamento de Putumayo. Se encuentra ubicado en el extremo noroccidental del departamento en la zona del piedemonte y corresponde a la cuenca del río Caquetá, en las coordenadas 1°08' Latitud Norte, y 76°38' Longitud Oeste. Posee una extensión aproximada de 1.346,14 km², con alturas que oscilan entre los 350 y 3.200 msnm - el 47% del territorio se encuentra a una altura entre los 800 y 2.000 msnm -, lo que explica su gran diversidad ecosistémica. Limita al norte con los municipios de Santa Rosa (Cauca) y El Tablón (Nariño); al oriente con el municipio de Puerto Guzmán (Putumayo) y los municipios de Santa Rosa y Piamonte (Cauca); al sur con los municipios de Villa Garzón y Puerto Caicedo y al occidente con el municipio de San Francisco (Putumayo).

Dadas las limitaciones para obtener el acceso a la información sobre la identidad y localización de las personas con discapacidad reportadas por la Secretaría de Salud, se acudió a bases de datos existentes en organizaciones no gubernamentales, y fue posible encuestar a 30 PcD, mayores de edad, y a 30 empleadores (20 del sector privado y 10 del sector institucional).

Sin embargo, como necesidad metodológica emergente se desarrolló un proceso de observación directa en 42 establecimientos de comercio más y 14 instituciones públicas sobre algunos aspectos de interés en el estudio de las dimensiones de la variable.

Para llevar a cabo el tratamiento de los datos se recurrió al Excel avanzado y sus funciones estadísticas, utilizando para la medición frecuencias e interpretación de analítica de los datos. El diseño correspondió a la siguiente operacionalización de variables:

Tabla 4.

Matriz de Consistencia y Coherencia Metodológica

Variable	Definición	Dimensiones	Definición	Subdimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumento
Inclusión Laboral	La inclusión laboral es el proceso de incorporación a la actividad laboral de las personas, donde por su condición o posición, les es difícil su acceso, dejando atrás la discriminación.	Empleabilidad	Factores individuales y de contexto que influyen sobre la posición futura de la persona en un mercado de trabajo dado.	Empleabilidad Intrínseca	Conocimientos técnicos	Encuesta	Cuestionario PcD
					Competencias		
					Actitud en la búsqueda de trabajo		
				Empleabilidad Extrínseca	Oportunidades laborales (Barreras Culturales)	Encuesta	Cuestionario Empleadores
					Incentivos (Barreras Socio-económicas y legales)		
				Empleo Actual	Autoempleo (Emprendimiento)	Encuesta	Cuestionario PcD
					Empleo Sector Privado	Encuesta	Cuestionario PcD
					Empleo Sector Público	Encuesta	Cuestionario PcD
				Permanencia	Tipo de Vinculación	Encuesta	Cuestionario PcD
		Tiempo de Vinculación	Encuesta		Cuestionario PcD		
Accesibilidad	Condiciones y medidas pertinentes	Diseño Universal	Infraestructura adecuada para PcD	Observación Directa	Lista de Chequeo		

			que deben cumplir las instalaciones y los servicios de información para adaptar el entorno, productos y servicios a las PcD	(Barreras físicas)		Encuesta	Cuestionario Empleadores
				TIC's	Software y equipos de apoyo para PcD	Observación Directa Encuesta	Lista de Chequeo Cuestionario Empleadores

Resultados y Análisis de Resultados

Empleabilidad para personas con discapacidad física, en los sectores institucional y productivo formalizado del municipio de Mocoa al año 2021

El análisis de esta dimensión de estudio, se realizó a partir del abordaje de 3 sub dimensiones: la empleabilidad intrínseca que valoró las respuestas sobre los conocimientos técnicos, las competencias y actitud en la búsqueda de trabajo de las PcD que aprobaron participar con sus respuestas y apreciaciones; la empleabilidad extrínseca que midió las oportunidades laborales que los empleadores tanto privados como públicos le otorgan de manera específica a las PcD así como el conocimiento y uso de los incentivos otorgados por la ley para quienes aperturen sus ofertas laborales de manera incluyente a las PcD; y la condición de empleo actual que buscó determinar si las PcD estaban generando su autoempleo a partir de procesos de emprendimiento ó se encontraban empleadas en el sector privado/público.

La medición hecha a través del cuestionario aprobado para las PcD arrojó los siguientes resultados:

Tabla 5

Empleabilidad Intrínseca en PcD

CUESTIONARIO	RESPUESTAS	
	SI	NO
¿Cuenta usted con conocimientos técnicos (laborales), arte u oficio que le permita desempeñarse en un cargo o autogenerar ingresos?	5	25
¿Cuenta usted con alguna titulación técnica profesional, tecnológica, profesional o postgradual?	2	28
¿Considera que usted tiene actitud para desempeñarse en un cargo o emprender?	30	0
¿Se ha presentado para vincularse a algún empleo privado o público?	1	29

Tabla 6

Empleabilidad Extrínseca - Empleadores

CUESTIONARIO	RESPUESTAS	
	SI	NO
¿En su organización cuenta con alguna PcD física?	2	28
¿En su organización se han diseñado cargos para ser desarrollados de manera específica por personas con discapacidad física?	0	30
¿El cargo diseñado / ocupado corresponde al nivel operativo?	2	0
¿El cargo diseñado / ocupado corresponde al nivel táctico?	0	0
¿El cargo diseñado / ocupado corresponde al nivel estratégico?	0	0
¿Conoce y ha aprovechado uno o varios de los incentivos que le otorga la ley por fomentar los procesos de inclusión laboral a personas con discapacidad física?	1	29

Tabla 7

Empleo Actual en PcD

CUESTIONARIO	RESPUESTAS	
	SI	NO
¿Ha desarrollado o desarrolla algún emprendimiento del cual deriva sus ingresos actuales?	8	22
¿Se encuentra vinculado actualmente con el sector público?	1	29
¿Qué tipo de vinculación tiene?	Contrato de Prestación de Servicios por 6 meses	

¿Se encuentra vinculado actualmente con el sector privado?	1	29
¿Qué tipo de vinculación tiene?	Contrato a término fijo inferior a un año	

Conforme a los postulados de Forries & Sels (2003), las personas con discapacidad física en el municipio de Mocoa no cuentan con la capacitación ni la formación adecuada para competir y mantenerse vigentes en el mercado laboral local. La medición permitió establecer que el 17% cuenta con capacitación técnica laboral certificada por el SIET y el 7% ha accedido a titulaciones que acreditan su formación en educación superior, en cualquiera de los ciclos establecidos por el sistema. Esta situación difiere significativamente de las estadísticas generales publicadas por el sector, las cuales estiman que el 34.7% de los habitantes en el Putumayo accede a lo largo de su vida a certificaciones del SIET (Sistema de Información de Educación Terciaria) en lo que el MEN (Ministerio de Educación Nacional) ha denominado formación para toda la vida y la tasa de cobertura en educación superior al 2018 era del 11.6% (DANE, 2020).

La escasa participación de la PcD física en los programas de educación terciaria se debería principalmente a la baja accesibilidad de los mismos para esta población debido a sus costos (en promedio en el departamento del Putumayo un curso certificado de competencias técnicas laborales cuesta entre 1 y 1,5 smmv), conforme a sus respuestas al ser indagados sobre los motivos de su no vinculación a los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano. Respecto al acceso a la educación superior, una de las razones con mayor frecuencia obtenida fue el desinterés por ella y la escasez de recursos para sostenimiento durante la estancia universitaria.

La poca disponibilidad de recursos para acceder a los programas tanto de educación terciaria como superior por parte de las PcD en Mocoa, se convierte en la principal barrera para

ser competitivos en términos de conocimientos técnicos y competencias, afectando su empleabilidad y por tanto, impactando negativamente los procesos de inclusión laboral vistos desde las condiciones individuales de las PcD para lograr o mantenerse en un empleo que le provea los recursos necesarios para sí mismos y sus familias. Respecto a su actitud en la búsqueda de trabajo, el 100% de las PcD se encuentran en disposición de emplearse, tanto por sus expectativas de calidad de vida como por su propia decisión de ser útiles y productivos en un marco de igualdades.

Siguiendo las acciones estratégicas derivadas de la Política Pública Departamental de Discapacidad, es importante que los entes encargados de su cumplimiento focalicen su atención en la disminución de éstas barreras, a partir de una pedagogía de inclusión, la cual debe ser impartida a todos los oferentes de capacitación y formación en general, los cuales no solo deberían asumir la responsabilidad profesional y colectiva de disminuir estas barreras al aprendizaje, al empleo y a la participación social de esta población, bien sea con becas especiales o la búsqueda de ángeles (padrinos) que aporten recursos para sortear los costos ocasionados por la atención a las PcD física en capacitación y formación, ya que sólo de esta manera se la base para la construcción de una sociedad diversa e incluyente.

La empleabilidad extrínseca siguiendo los postulados mencionados fue abordada desde la mirada de los empleadores a partir de la determinación de las oportunidades laborales y los incentivos para la inclusión laboral, los resultados son significativos: el 7% de los empleadores ha vinculado y/o tiene vinculadas personas con discapacidad física, en posiciones operativas y solo el 3% ha aprovechado los incentivos otorgados por este tipo de procesos de protección social.

El Ministerio de Trabajo diseño en el 2017 la Guía para el Proceso de Inclusión Laboral de PcD, documento en el que se exponen las tres estrategias centrales para mejorar los procesos de inclusión laboral para la población discapacitada, las cuales son:

- Establecer alianzas con entidades tales como el Instituto Nacional para Ciegos (INCI), el Instituto Nacional para Sordos (INSOR), y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), que se deben encargar de acompañar y asesorar a las empresas en todo lo que tiene que ver con los procesos de inclusión laboral, y de orientar a las personas en discapacidad para que puedan participar de manera efectiva en dichos procesos.
- Conformar redes de protección laboral a nivel regional, local y nacional, por medio de los Comités Departamentales de Discapacidad con las Direcciones Territoriales del Ministerio la Protección Social, entidades Públicas y Privadas y organizaciones civiles; por medio de estas redes, se pretende recopilar una base de datos de todas las personas que se encuentran en situación de discapacidad en el país, incluyendo datos que permitan conocer su nivel educativo, su oficio, sus habilidades, su experiencia laboral y el tipo de discapacidad, señalando las actividades que pueden y no pueden realizar en un entorno laboral.
- Establecer alianzas con entidades y organizaciones que financien procesos productivos en el país, y que apoyen el desarrollo de una gestión que permita brindar mayor accesibilidad al trabajo para la población discapacitada.

Aunque la generación de empleo inclusivo no es responsabilidad únicamente de la empresa, su participación es fundamental ya que es en donde las personas tienen la posibilidad de acceder a un empleo formal y estable. Las empresas requieren personal idóneo que contribuya

a sus objetivos misionales, y las personas en condición de vulnerabilidad necesitan una oportunidad para desempeñarse en trabajos acordes con sus competencias.

Según el Mintrabajo, la implementación de una política de empleo inclusivo en una empresa puede desarrollarse en tres momentos diferentes: antes de la vinculación laboral del personal, durante la vinculación y posterior a la vinculación o con el equipo con el que cuenta actualmente. La ruta sugerida en este caso es la siguiente:

Ilustración 3

Ruta Estrategia de Empleo Inclusivo



Nota: Adoptado de Guía para el Proceso de Inclusión Laboral de PcD (Mintrabajo, 2017)

Este proceso requiere del apoyo al empleador por parte de otros actores estratégicos del sistema, como lo son: entidades de educación para el trabajo y el desarrollo humano, las instituciones de educación superior y el SENA. Su labor en la capacitación y la formación de las PcD es fundamental para asegurar un talento humano calificado, productivo y con un alto desempeño en las organizaciones.

Como parte del Pacto de Productividad en su acápite de inclusión laboral a PcD, es necesario que los empresarios se comprometan por un lado a vincular en contraprestación a este apoyo recibido, a sus practicantes, pasantes y egresados; y por otro lado, a agenciar sus vacantes a través de los centros de empleo existentes en la región afiliados al sistema público de empleo. Estas organizaciones privadas y públicas le disminuyen los costos de selección, vinculación e incorporación a los empresarios, incrementando los niveles de ahorros en sus organizaciones.

Respecto a los incentivos que reciben las empresas por sus políticas de inclusión laboral a personas con discapacidad, se encuentran los dispuestos por la ley 1429 de 2010 en cuyo articulado se establece que los aportes parafiscales, el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima de la población con discapacidad que contrate la empresa podrán ser utilizados como descuentos tributarios para la determinación del impuesto de renta. Este beneficio aplica únicamente para nuevos empleos en donde se contraten personas con discapacidad, que no reemplacen al personal existente. La población con discapacidad debe contar con un documento que los certifique como tal por parte del Ministerio de Salud y Protección Social. El beneficio podrá ser utilizado por un tiempo máximo de tres años.

De acuerdo con la Ley 361 de 1997, si la empresa tiene en su nómina un mínimo del 10% de sus empleados con discapacidad debidamente certificados y contratados con al menos un año de anterioridad, tendrá preferencia en procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos. El requisito es que el personal continúe contratando por al menos un año adicional a la adjudicación del contrato. Esta misma ley, establece que las empresas que contraten personas con discapacidad tienen derecho a reducir de la renta el 200% del salario y prestaciones sociales

pagado durante el periodo gravable. Adicionalmente, tendrán descuento tributario el monto de los aportes a SENA, ICBF y cajas de compensación familiar (Congreso de Colombia, 1997) (Congreso de Colombia, 2002).

La indagación sobre el empleo actual da cuenta que solo dos (7%) PcD se encuentran vinculadas (una en el sector público y otra en el sector privado). En este caso, la primera labora en una institución pública del orden nacional y la segunda en una empresa de seguridad privada, contratada por el Estado. Sin embargo, ocho de ellos (27%) ha generado o genera procesos de autoempleo por emprendimiento personal y/o familiar. Esta es la alternativa que más provee ingresos a las PcD en el municipio de Mocoa y en la que encuentran mayores posibilidades de desarrollar sus talentos, pese a que no existe ningún tipo de programa social y/o financiero que les aporte capital de trabajo. Al indagar sobre los diferentes emprendimientos, se tiene que se encuentran en los siguientes sectores: turismo, reparaciones y mantenimiento, comercio al por menor y la promoción de los derechos a través de organizaciones sociales.

Según lo dispuesto por la Ordenanza 785 de 2019, la institucionalidad propiciará la implementación de proyectos productivos para PcD que contribuyan a la autogeneración de empleos y a la construcción de sus proyectos de vida. En este sentido, se verificó que, desde su emisión a la fecha, solo han existido dos convocatorias específicas para PcD, no necesariamente discapacidad física, cuyas cuantías máximas han sido 20 millones de pesos por emprendimiento representado en especie: capacitaciones, fortalecimiento empresarial, maquinaria y equipo; y que no cursa ninguna iniciativa que mejore dicha oferta. Aunque es cierto, que muchos programas le apuntan al favorecimiento de personas vulnerables en los diferentes sectores, no se incluye el enfoque diferencial específico para PcD.

La permanencia, es una de las dimensiones asociadas a los procesos de empleabilidad que permite establecer el tipo y tiempo de las vinculaciones derivadas de los procesos de inclusión laboral, en este sentido, las respuestas de las PcD actualmente vinculadas permiten inferir que ninguna posee permanencia ni estabilidad en su puesto de trabajo, pues ambas modalidades corresponden a vinculaciones contractuales con un término de duración determinado y reglado por la ley.

En el caso de las vinculaciones reguladas por el código laboral (contrato a término fijo inferior a un año), operan los procesos de estabilidad laboral reforzada determinados por la ley, pero no determinan la continuidad y permanencia del trabajador bajo los esquemas de renovación y/o conversión de su vinculación a término indefinido, en cuyo caso es decisión potestativa del empleador.

En el caso de las vinculaciones reguladas por el régimen de contratación estatal, este tipo de contratos (prestación de servicios) no se consideran vinculaciones laborales sino simplemente la contratación de personal para la ejecución de determinadas tareas ante la ausencia de funcionarios que las asuman. Los términos contractuales son claros en modo, forma de pago, tiempo y responsabilidades.

En general, la empleabilidad para personas con discapacidad física en el municipio de Mocoa al 2021 se ve afectada por una serie de factores atribuibles a:

- Las capacidades y conocimientos de las PcD como la poca preparación técnica laboral y/o profesional que los cualifique para desempeñar empleos (cargos) de niveles superiores al operativo

- La débil promoción de acciones de acceso a los procesos formativos con enfoque diferencial en actores que conforme a los procesos y pactos de desarrollo, deben estar comprometidos con su capacitación y formación como: instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano; instituciones de educación superior y SENA.
- La escasez de recursos de las PcD debido al desempleo y baja tasa de vinculación en el sector privado y público, afectando su capacidad de ingreso a procesos formativos de cualificación y habilitación laboral.
- Los empleadores locales (públicos y privados) no desarrollan procesos de selección y vinculación laboral con enfoque diferencial para PcD, y tampoco acceden en su mayoría a los beneficios que estos procesos les significa como organización, entre los cuales se cuenta el mejoramiento del clima laboral, el fortalecimiento del desarrollo organizacional, el incremento del ahorro en gastos/costos asociados a la nómina y a los impuestos/tributos anuales, el tratamiento preferencial en procesos de contratación, entre otros.
- No se realizan procesos de empleabilidad con enfoque diferencial a través de las bolsas de empleo público existentes en la región, que impacte en los procesos de inclusión laboral de las PcD, que garanticen por un lado el acceso a empleo decente y por el otro, estabilidad ó permanencia bajo criterios de desempeño en los cargos.

Factores de Discriminación que afectan la accesibilidad de las PcD en los procesos de inclusión laboral

A la luz de su significado, un factor es aquel elemento que puede condicionar una situación, siendo el causante de la evolución o transformación de los hechos (Mora, 2009), en este caso, se trata de aquellos factores asociados a lo que se reconoce por en los diferentes escenarios como discriminación, entendida como la construcción social y mental con la se excluye o limita a un individuo.

En este sentido, para determinar los factores de discriminación que ocasionan barreras físicas, culturales, socio-económicas y legales afectando a las PcD física en sus procesos de inclusión laboral en el municipio de Mocoa, se recurrió a preguntas incluidas en el cuestionario aplicado a los empleadores (públicos y privados), a la observación directa y lista de chequeo.

Tabla 8

Accesibilidad de PcD

Preguntas	Respuestas
¿Su organización ha desarrollado acciones que garanticen el acceso de personas con discapacidad física a sus instalaciones?	No: 29 Si: 1
¿Su organización cuenta con sistemas de información y comunicaciones, especializados para atender, comunicarse y comprender a las PcD?	No: 30 Si: 0
¿En el plan de desarrollo de su organización se encuentra integrado a la planificación de su	No: 29 Si: 1

infraestructura aspectos como el diseño universal?

Los resultados del cuestionario evidenciaron que el 97% de los empleadores respondieron negativamente frente a adecuaciones actuales y futuras de sus organizaciones que faciliten el acceso a las PcD. Adicionalmente, durante el mes de noviembre de 2021 se llevó a cabo los procesos de observación directa en 42 establecimientos de comercio de la zona urbana de Mocoa y en 14 instituciones públicas que no atendieron la solicitud de encuesta, encontrando que solo 1 establecimiento de comercio y tres instituciones públicas, han habilitado sus instalaciones en este sentido con rampas y ascensores, además de servicios sanitarios y atención al usuario con enfoque diferencial. Algunas organizaciones crediticias tienen acceso por las condiciones iniciales de su construcción, pero no han sido habilitados específicamente para PcD, como las anteriores.

Los recorridos de observación directa también permitieron establecer que ningún establecimiento de comercio ni institución pública cuenta con software y hardware especializado que permita la comunicación y comprensión dialógica con las PcD.

Esta poca accesibilidad contribuye a la construcción de barreras físicas, culturales, socio-económicas y legales que impactan negativamente los procesos de inclusión laboral de las PcD. El hecho de no planificar ni ejecutar procesos de adecuaciones que faciliten y garanticen el acceso, implica por un lado el desconocimiento de los procesos de diseño universal contemplados por la ley, y por otro lado, la tácita discriminación a las personas con discapacidad

al no ser tenidas en cuenta como clientes, proveedores y usuarios de sus bienes y servicios ofertados.

Esta realidad no es lejana a la que se relata por muchos autores a nivel mundial, en donde es notable como la sociedad y en específico el mercado laboral discrimina a las personas en condición de discapacidad, categorizándolos como ciudadanos de segunda categoría, sobre los cuales se legisla, se concerta acciones, pero no se les permite ser parte activa de los procesos de planificación en mejora de sus condiciones de accesibilidad.

Es necesario en ese plano de ideas, que la inclusión laboral aparezca como un garante de derechos y un marco sistemático a través del cual se propenda por la no repetición de conductas discriminatorias, sean estas personales o laborales, de forma directa o indirecta. El gobierno representado por Gobernador y Alcalde, así como la Cámara de Comercio del Putumayo como representante y regulador del sector privado, deben ser los actores articuladores para que haya una aplicación directa de esas políticas que están escritas en nuestra Constitución y en la normatividad del sector, en especial, en la Ordenanza 785 de 2019. Para el caso del sector público, no es posible que este tipo de políticas no estén sujetas a control y se evidencie como muchas instituciones (incluidas las de control como la Procuraduría Regional) no desarrollen el mínimo esfuerzo en adecuar sus locaciones, máxime que hasta la fecha se haya podido evidenciar alguna sanción a un servidor público por el incumplimiento de las leyes antes mencionadas. Para el caso del sector privado, no existe incentivos para que se genere inversión en las adecuaciones locativas que garanticen la movilidad y acceso físico de las PcD, y puedan ejercer sus derechos como clientes y usuarios sobre todos los bienes y servicios ofertados por el mercado local.

Evidenciar la existencia de barreras sociales, culturales y económicas a través de las deficiencias arquitectónicas que limitan el pleno desarrollo y la participación de las personas con algún tipo de discapacidad en la sociedad, merece una mayor atención. La observación directa demostró que no solamente en las adecuaciones locativas de las organizaciones existe este tipo de barreras sino también en el uso de los espacios públicos, puesto que son muy limitadas las zonas diseñadas para las PcD, lo que restringe aún más el ejercicio de sus derechos y su libre movilización y acceso por Mocoa.

Es importante desarrollar procesos de pedagogía de inclusión, la cual debe ser impartida tanto en empresas, instituciones educativas y comunidad en general, asumiendo la responsabilidad profesional y colectiva de disminuir estas barreras al aprendizaje, al empleo y a la participación socio-económica de esta población, ya que sólo de esta manera se fortalecen valores de convivencia y democracia, los cuales se constituyen como la base para la construcción de una sociedad diversa e incluyente

Por otro lado, en general, no solo se trata de adecuar los accesos a las instalaciones para facilitar el desplazamiento de personas con movilidad restringida, sino que es necesario la adaptación del mobiliario del entorno para que la PcD logre sin dificultad, pasar, subir o bajar, abrir la puerta del ascensor, timbrar, contar con un puesto o silla adaptada, además de sitios especiales en el parqueadero, entre otros. Esto implica un mayor espectro de acciones que conlleven a comprender y a aceptar la diversidad como una realidad, la cual no debería ser limitante, para generar desarrollo humano de quien incluye y la mejora de condiciones económicas y sociales de quien es incluido

En general, en Mocoa es evidente las muchas y diversas barreras que ocasionan la discriminación de las PcD, limitando no solo los procesos de inclusión laboral sino el ejercicio de sus derechos constitucionales (la movilidad, la comunicación y su integración como persona en la sociedad).

Contribución de la política pública departamental de Discapacidad frente a la accesibilidad y empleabilidad de las PcD en Mocoa al 2021

El eje estratégico 1, transformación de lo público, consagra en su línea de acción 1° Gestión Pública, la articulación entre el estado, la sociedad civil y las PcD, de una ruta de atención para que toda la población acceda sin discriminación ni distingo alguno a los programas, proyectos y servicios del Estado. En este sentido, y conforme a los resultados obtenidos es evidente la necesidad de avanzar en esta ruta, que permita no solo la apertura de procesos de inclusión laboral con enfoque diferencial para PcD asegurando aspectos como la permanencia; sino también, la accesibilidad física, social, tecnológica, económica y cultural de las PcD a los procesos de desarrollo local, en este caso, del municipio de Mocoa.

Este proceso se ordena en la línea 1 como un “plan de ajuste” de la infraestructura de las instituciones que debe ejecutarse gradualmente. Para ello, es prioritario que los procesos de planeación cuenten con la participación activa de los representantes de las PcD en el territorio, dado que son las instancias donde se asignan y controlan los presupuestos públicos.

Respecto a la línea 2, gestión de la información, no se ha avanzado en aspectos técnicos ni tecnológicos que aseguren los procesos de comunicación y comprensión en doble vía, para la atención de las PcD; limitando el ejercicio de sus derechos ante el Estado y ante la sociedad.

El eje 4, Desarrollo de la Capacidad, consagra la realización de procesos de desarrollo y formación tanto para las PcD como para sus cuidadores. En la línea 1, educación, es importante resaltar que el sistema educativo es incluyente y garante de procesos de educación inclusiva en todos sus niveles de formación; sin embargo, es en los procesos de educación terciaria donde se debe focalizar el interés a fin de cualificar la mano de obra ofertada por las PcD y con ello, incrementar sus oportunidades de inclusión laboral en condiciones igualitarias. La línea 4, Inclusión laboral y productiva, establece dos obligaciones: En primer lugar, la articulación de los sectores para generar opciones laborales para las PcD, esto implica que se active en el marco del servicio público de empleo, procesos de vinculación de talento humano diseñados con este enfoque diferencial tanto en el sector público como en el privado; en segundo lugar, la generación de proyectos productivos que permitan el empleo e ingresos suficientes para el bienestar de las PcD y sus familias, en este sentido, debe procurarse al menos cada bienio una bolsa de recursos para que tanto las personas naturales como las personas jurídicas conformadas por PcD puedan acceder a dichos recursos y fomentar sus procesos de emprendimiento.

Estos procesos no pueden seguir siendo esporádicos, sino que deben estar presentes y permanentes en los planes de desarrollo cuatrienales para que aseguren la sostenibilidad y trazabilidad de los mismos.

Ahora bien, la línea 5 – Turismo, que dispone la formación en dicha actividad económica como opción laboral, es bastante remota dadas las condiciones del turismo ofertado en Mocoa. El turismo de naturaleza que se propicia e incentiva, dificulta en gran medida los procesos de vinculación laboral de las PcD en actividades como la guianza, el mantenimiento de senderos, actividades constructivas, etc., y las oportunidades laborales en actividades dentro de la cadena

hotelera son bastante limitadas, por la baja oferta de este tipo de servicios. La mayoría de los sitios turísticos son operados con procesos como avistamiento de aves, recorridos de naturaleza, visitas a cascadas y fuentes hídricas, entre otros; requiriendo altas condiciones de movilidad y accesibilidad para el caso de las PcD, y los servicios de operación son operados por núcleos familiares con muy pocas opciones de generación de empleo a personas ajenas a su núcleo familiar, como lo manifiesta el mismo Plan de Desarrollo Turístico del Putumayo 2011-2020, aún vigente.

El eje 5, reconocimiento a la diversidad, en su línea de acción 2 – accesibilidad y diseño universal, ratifica lo dispuesto anteriormente respecto a la eliminación de las barreras arquitectónicas y el fortalecimiento del ejercicio de los derechos sociales, económicos, culturales y laborales.

Teóricamente todo lo dispuesto por la Ordenanza 785 de 2020 es bastante aceptable y genera un escenario de confianza en torno a la garantía de los derechos de las PcD, pero requiere que la norma se haga tangible en acciones concretas lideradas por el Comité Departamental de Discapacidad en torno a programas, proyectos y acciones que beneficien a todas las PcD del territorio, en condiciones de igualdad y equidad.

Para ello, es necesario que se pase de la palabra a la acción, se asignen recursos, se permita la participación abierta y permanente de las PcD en las instancias de decisión. En general, y vistos los resultados de la política pública a la luz de los procesos de inclusión laboral, puede afirmarse que aún es bastante débil, existiendo múltiples barreras para el aseguramiento de los derechos de las PcD.

Finalmente es posible afirmar, que es prioritario garantizar la igualdad de oportunidades además de facilitar la empleabilidad de este segmento de la población, en tanto, la misma representa para ellos beneficios en las diferentes dimensiones del ser humano, debido a que, al ser personas económicamente activas, llevando ingresos a sus hogares se sienten parte de una sociedad que cada vez comprende las diferencias no como elementos negativos, sino por el contrario, visibilizan formas diversas de actuar en los entornos sin ser la discapacidad un elemento que obstaculiza el desarrollo laboral y social.

Conclusiones

La inclusión laboral de personas con discapacidad física aporta valor incorporado en términos de responsabilidad social corporativo a las organizaciones y permite el acceso a incentivos por parte del estado colombiano, además de convertirse en una gran oportunidad de mejora para las empresas en diversos ámbitos.

Uno de los principales retos que tiene la sociedad, es la garantía a la igualdad de condiciones de las personas con discapacidad y el acceso a oportunidades laborales, además de la integración social en lugares de trabajo, específicamente en Colombia, existen normas que buscan la integración para la garantía de condiciones dignas de trabajo para las personas en condición de discapacidad.

Desarrollar un proceso de investigación en modalidad tesis como opción de grado, que buscó determinar los procesos de inclusión laboral para las personas con discapacidad física en el sector productivo formalizado e institucional del municipio de Mocoa, en el año 2021, permitió el encuentro entre los conocimientos disciplinares adquiridos y la producción teórica y normativa sobre una variable de amplio interés actual, la inclusión laboral.

Los instrumentos y técnicas utilizados dieron cuenta de la poca empleabilidad con que cuentan las PcD, debido a factores intrínsecos como su poca cualificación, la baja disponibilidad de recursos para acceder a los procesos formativos, la escasa oferta laboral inclusiva e incluyente, la débil permanencia (estabilidad laboral) de los que actualmente se encuentran laborando, siendo la mejor vía de generación de ingresos y mejoramiento de su calidad, sus propios procesos de emprendimiento.

Múltiples son los factores de discriminación que ocasionan barreras físicas, culturales, socioeconómicas y legales en las PcD de Mocoa, como la poca gestión en términos de adecuaciones de la infraestructura siguiendo el diseño universal que mejore los procesos de accesibilidad, la ausencia de procesos tecnológicos que permitan la interacción comunicativa en doble vía, pero ante, la débil participación de las PcD en las instancias de decisión, planificación y asignación de recursos. Esta falencia fue notable no solo en las organizaciones sino en la generalidad del espacio público de la zona urbana local y en la ausencia de proyectos con enfoque diferencial que aportaran al crecimiento de las PcD y sus familias.

La Ordenanza 785 de 2020 ha cumplido su función legal, sus mandatos son claros y propician el aseguramiento de los derechos de las PcD; sin embargo, las acciones derivadas de ella son bastante débiles y requieren de mayor articulación y esfuerzo tanto del estado como de la sociedad.

En el ámbito administrativo, se concluye que la inclusión de personas con discapacidad promueve una reputación favorable de la empresa al ofrecer una fuerza de trabajo más diversa, haciendo más atractiva la organización para futuros empleados, clientes y socios estratégicos. Desde la perspectiva del desarrollo organizacional, este mejoramiento de la imagen corporativa

estimula a los empleados a aprender, crecer y realizarse profesionalmente, circunstancia que impulsa un clima laboral agradable y productivo. La inclusión laboral en las empresas, se constituye en un modelo a seguir y en fuente de inspiración para otras organizaciones y negocios.

En efecto, es posible afirmar, que el problema actual de la discapacidad no está referido a las limitaciones individuales de cada persona, sino, más bien, a cierto cambio de mentalidad en la sociedad en general y, en particular, en las empresas, en pos de que exista cierta colaboración efectiva en la integración e inclusión de estas personas.

Recomendaciones y Consideraciones Finales

Los resultados documentados en el presente documento dan cuenta de la necesidad de seguir procurando y realizando acciones que aseguren los derechos de las personas con discapacidad física, en torno a la deconstrucción de las diversas barreras que ocasionan su discriminación. Es pertinente, seguir ahondando desde el ámbito administrativo en estos procesos de inclusión laboral, por ejemplo, en la adecuación de los manuales de procesos y procedimientos de selección, vinculación e incorporación del talento humano con estas condiciones a los diversos cargos de las empresas e instituciones.

Igualmente es necesario desarrollar procesos de indagación que contribuyan a generar información sobre la real situación social y económica de las personas con discapacidad física, sus aportaciones al desarrollo económico local y a la construcción del tejido social.

Referencias

- Acción RSE, (2005). Integración Laboral de Personas con Discapacidad. Chile, Santiago.
- Asociación Empresarial para el Desarrollo, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo & Organización Internacional del Trabajo, (2015). Caja de Herramientas Empresas Inclusivas. Costa Rica.
- Caballero Bernal, S. Comunicación organizacional: una mirada introspectiva a la inclusión laboral de personas con TEA.
- Cazar, R. F. (2008). Desarrollo Social Inclusivo. Quito
- Conadis. (Diciembre de 2013). Conadis. Obtenido de <http://www.conadis.gob.ar/AreaInclusionLaboral>
- Conadis. (Diciembre de 2016). Conadis. Obtenido de <http://www.conadis.gob.ar/AreaInclusionLaboral>
- DANE. (2020). <https://www.datos.gov.co/>
- Espitia, S. Q. (2010). La Política Pública De Discapacidad En Bogotá. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Forrier, A. y Sels, L. (2003). El concepto empleabilidad: Un mosaico complejo. *Revista internacional de desarrollo y gestión de recursos humanos*.
- Flores, A. C. A. (2008). Análisis de oportunidades laborales de las personas con discapacidad en la Ley 2479/04. *Población y Desarrollo*.

Frías, P. (2014). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y.

Forcada R, C. I., (2015). La Inserción Laboral de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. Portularia.

Concha, F. S. (2013). Empleo y Discapacidad. Fundación Saldarriaga Concha.

García, C. E., & Sánchez, A. S. (2001). Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. Boletín del RPD

García, C. E., & Sánchez, A. S. (2004). Visión y modelos conceptuales de la discapacidad. Polibea.

García, J. M. G., & Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas.

Granados, J., et al. (2011). Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. Clío América.

Ovalle R, C. (2008). Prácticas de inclusión en la Educación superior técnica: participación y compromiso público en la formación de los estudiantes vulnerables en Chile. Revista Educación las Américas.

Corporación financiera internacional. (2012). Doing business 2013: Regulaciones más inteligentes para pequeñas y medianas empresas. Publicaciones del Banco Mundial.

Hernández S, R. et al. (2003). Metodología de la investigación . México DF: Ultra.

Infante, SQ, & Guillén, CR (2015). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Foro jurídico* , (14), 32-41.

Maldonado, J. A. (2013). *Hacia un modelo de atención a la discapacidad basado en los derechos humanos*. México

Mingorance, P. (2006). Universidad de Sevilla. Obtenido de Principio de Igualdad de Oportunidades: www.raco.cat/index.php/Educacion/articulo/download/72353/82607

Ministerio de la Protección Social. (2014). *Procesos De Inclusión Laboral En La Política Pública De Discapacidad En Colombia*. Bogotá, Colombia.

Moreno, M., & Cárdenas-Jiménez, A. (2013). *Valoración ocupacional de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de las capacidades humanas*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia

Montaño, C. (2012). *Determinación y evaluación de estereotipos mantenidos hacia las personas con discapacidad física en el Ecuador*

Mora, A. (2009). Significado de los factores sociales y culturales en el desarrollo cognitivo.

Revista de investigación en psicología, ISSN 1560-909X, Vol. 12, N°. 2, 2009, [227-237]

OIT, (2015). *Empresa Inclusiva: guía para la contratación de personas con discapacidad*. Argentina: Buenos Aires. Innovacom

OIT & Sofofa, (2013). *Factores para la Inclusión Laboral de personas con discapacidad*. <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-2013.pdf>

Naciones Unidas. Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Washington, D.C.: ONU; 2006.

ONU, O. d. (2012). Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, Resolución 48/96, art. 7.

de Salud, O. P. (1975). OMS. Centro Panamericano de Planificación de Salud. Formulación de Políticas de Salud. Santiago: CEPAL/ILPES.

Ordoñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de. Alteridad, Revista de Educación

Naciones, U. (2020). Innovar, Ganar Participación de Mercado y Fomentar la Inclusión Social Casos de Éxito en el Desarrollo de PYMES . Banco Interamericano de Desarrollo.

Pérez, P., Betzabeth, M., & Ramos, E. M. (2012). Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral.

Peralta G, M. C. (2006). Lo público y lo privado en los procesos de selección de personal. Acta Colombiana de psicología.

<http://especiales.dinero.com/revista-dinero-edicion-600-transformacion-digital-colombiana/index.html>

Rúa, N. E., & Peláez, F. T. (2016). Seguridad y salud en el trabajo en Colombia: retos frente a las personas con discapacidad. Revista CES Derecho.

Suárez, R. A. (2016). Revisión Sistemática: Un Enfoque Para Identificar Desigualdades En Salud A Través De Estudios De Casos. Bogotá

Thijssen, JG, et al. (2008). Hacia el modelo de vínculo de empleabilidad: transición del empleo actual a perspectivas de empleo futuras. Revisión del desarrollo de recursos humanos.

Vargas, M. L. (2017). Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Universidad Sergio Arboleda.

Vivas, M. C. (2016). Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá.

Verdugo M., et al, (2009). Resúmenes y Abstracts de las VIII Jornadas Científicas internacionales de investigación sobre discapacidad. Revista Especializada Discapacidad.

Anexos

Anexo 1. Cuestionario Encuesta PcD

1. ¿Cuenta usted con conocimientos técnicos (laborales), arte u oficio que le permita desempeñarse en un cargo o autogenerar ingresos? SI ___ NO ___
2. ¿Cuenta usted con alguna titulación técnica profesional, tecnológica, profesional o postgradual? SI ___ NO ___
3. ¿Considera que usted tiene actitud para desempeñarse en un cargo o emprender? SI ___ NO ___
4. ¿Se ha presentado para vincularse a algún empleo privado o público? SI ___ NO ___
5. ¿Ha desarrollado o desarrolla algún emprendimiento del cual deriva sus ingresos actuales? SI ___ NO ___
6. ¿Se encuentra vinculado actualmente con el sector público? SI ___ NO ___
7. ¿Qué tipo de vinculación tiene? _____
8. ¿Se encuentra vinculado actualmente con el sector privado? SI ___ NO ___
9. ¿Qué tipo de vinculación tiene? _____

Anexo 2. Cuestionario Encuesta Empleadores

1. ¿En su organización cuenta con alguna PcD física?
2. ¿En su organización se han diseñado cargos para ser desarrollados de manera específica por personas con discapacidad física? SI ___ NO ___
3. ¿El cargo diseñado / ocupado corresponde al nivel operativo? SI ___ NO ___
4. ¿El cargo diseñado / ocupado corresponde al nivel táctico? SI ___ NO ___
5. ¿El cargo diseñado / ocupado corresponde al nivel estratégico? SI ___ NO ___

6. ¿Conoce y ha aprovechado uno o varios de los incentivos que le otorga la ley por fomentar los procesos de inclusión laboral a personas con discapacidad física?
SI ___ NO ___
7. ¿Su organización ha desarrollado acciones que garanticen el acceso de personas con discapacidad física a sus instalaciones? SI ___ NO ___
8. ¿Su organización cuenta con sistemas de información y comunicaciones, especializados para atender, comunicarse y comprender a las pcd? SI ___ NO ___
9. ¿En el plan de desarrollo de su organización se encuentra integrado a la planificación de su infraestructura aspectos como el diseño universal? SI ___ NO ___